

MASTER'S THESIS

De ketenregeling voor seizoenskrachten en invalkrachten in het basisonderwijs, voor en na invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)

Turk, Kim

Award date:
2020

Awarding institution:
Department of Private Law

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain.
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

pure-support@ou.nl

providing details and we will investigate your claim.

Downloaded from <https://research.ou.nl/> on date: 04. May. 2023

Open Universiteit
www.ou.nl



De ketenregeling voor seizoenskrachten en invalkrachten in het basisonderwijs, voor en na invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)

Scriptie K. Turk

Studentnummer: 838236530

Begeleider: mr. H.J.M. Severeijns-Wijenbergh

Examinator: prof. mr. J.G.J. Rinkes

Woonplaats: Elst

Datum: 6 december 2019

Aantal woorden: 15.105

Voorwoord

Na vele onderbrekingen en vertragingen in de studie is dan eindelijk het moment aangebroken. Het vorig jaar door mij gestelde doel is bijna bereikt: de afronding van mijn Master Rechtsgeleerdheid bij de Open Universiteit.

Het afgelopen jaar heb ik, naast het starten aan een nieuwe baan in een nieuwe omgeving, veel tijd gestopt in het schrijven van mijn scriptie. En hier is het resultaat.

Arbeidsrecht heeft altijd mijn interesse gehad, het is een rechtsgebied waar veel mensen mee te maken krijgen. Op het moment dat de Wet arbeidsmarkt in balans mij ter ore kwam, wilde ik graag mijn scriptie hierover schrijven. Afbakening van het onderwerp bracht mij op de ketenregeling en dan met name in de sectoren waarvan ik het idee had dat de huidige wetgeving onvoldoende zou kunnen werken.

Ik wil iedereen bedanken die heeft bijgedragen aan het tot stand komen van deze scriptie. Allereerst wil ik Helma Severeijns-Wijenbergh bedanken voor haar begeleiding en de gedetailleerde feedback.

Daarnaast wil ik in het bijzonder mijn ouders bedanken, voor hun steun en begrip de afgelopen jaren en het geven van het benodigde duwtje om de afronding van mijn Master op te pakken.

Ik wens u veel leesplezier!

Kim Turk

Elst, 6 december 2019

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	1
Hoofdstuk 1. Inleiding	4
1.1. Aanleiding	4
1.2. Afbakening van het onderzoek	4
1.3. Probleemanalyse	4
1.4. Opzet van het onderzoek	4
Hoofdstuk 2. Geschiedenis van de ketenbepaling van artikel 7:668a BW	6
2.1. De invloed van het Europees recht.....	6
2.2. Flexwet.....	7
2.3. Wet werk en zekerheid (Wwz)	8
2.4. Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)	9
Hoofdstuk 3. De wijziging van de ketenbepaling via de Wwz.....	11
3.1. Doelstelling Wwz	11
3.2. De ketenbepaling na in werking treden van de Wwz	11
3.3. Tussendoelen ketenbepaling.....	12
3.4. Afwijkingsmogelijkheden via een Collectieve arbeidsovereenkomst	12
Hoofdstuk 4. De Wab	14
4.1. Voorgestelde wijzigingen m.b.t. de ketenregeling	14
4.2. Motivering van het wetsvoorstel	14
4.3. Reacties op het wetsvoorstel.....	16
Hoofdstuk 5. De praktijk van de ketenregeling in het basisonderwijs	20
5.1. Is de doelstelling van de Wwz behaald?.....	20
5.2. Knelpunten	21
5.3. Situatie na invoering van de Wab	23
Hoofdstuk 6. De praktijk van de ketenregeling bij seizoensbedrijven in de recreatiesector.....	26
6.1. Is de doelstelling van de Wwz behaald?.....	26
6.2. Knelpunten	28
6.3. Situatie na invoering van de Wab	28
Hoofdstuk 7. De praktijk van de ketenregeling bij seizoensbedrijven in de tuinbouwsector	30
7.1. Is de doelstelling van de Wwz behaald?.....	30
7.2. Knelpunten	32
7.3. Situatie na invoering van de Wab	33

Hoofdstuk 8. Doelstelling van de Wwz na invoering van de Wab.....	34
8.1. Haalbaarheid van de doelstelling van de Wwz na invoering van de Wab	34
8.2. Aanpassingen voor het basisonderwijs.....	35
8.3. Aanpassingen voor seizoensbedrijven in de recreatiesector	36
8.4. Aanpassingen voor seizoensbedrijven in de tuinbouwsector	38
Hoofdstuk 9. Conclusie en aanbevelingen.....	39
9.1. Probleemanalyse	39
9.2. Aanbevelingen	40
Literatuur- en jurisprudentielijst.....	41

Hoofdstuk 1. Inleiding

1.1. Aanleiding

Op de Nederlandse arbeidsmarkt is al jaren discussie over de (on)wenselijkheid van flexibele arbeidsrelaties. De wetgever en de werkgever willen graag voldoende flexibiliteit op de arbeidsmarkt houden, maar op grond van Europese regelgeving is er ook een verplichting voor de wetgever om te voorkomen dat werknemers langdurig ingezet worden op basis van onzekere flexibele arbeidsrelaties.

Via de Wet werk en zekerheid (Wwz) is in 2015 geprobeerd om een balans te vinden tussen vast en flexibel werk. Het doel hiervan is 'de verbetering van de rechtspositie van flexwerkers'. In de praktijk is gebleken dat een aantal van die wijzigingen niet werkt en dat het doel niet wordt gehaald.

In 2018 en 2019 is een wetsvoorstel behandeld om een aantal via de Wwz ingevoerde wijzigingen te 'repareren', het wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans (Wab). Dit wetsvoorstel is op 5 februari 2019 met enkele amendementen bij krappe meerderheid aangenomen door de Tweede Kamer. Op 28 mei 2019 heeft de Eerste Kamer het wetsvoorstel aangenomen. De wet treedt op 1 januari 2020 in werking.

1.2. Afbakening van het onderzoek

In de Wab worden diverse wijzigingen in het arbeidsrecht voorgesteld. Vanwege de omvang van het onderwerp zal ik mij in deze scriptie beperken tot een aantal van de in de Wab opgenomen wijzigingen. Ik zal de wijzigingen ten aanzien van de ketenbepaling bij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en in het bijzonder voor werknemers van seizoensbedrijven in de recreatie- en in de tuinbouwsector behandelen. Ook zal ik de wijzigingen voor invalkrachten in het basisonderwijs behandelen.

Concreet betekent dit dat de andere in de Wab opgenomen wijzigingen in deze scriptie buiten beschouwing worden gelaten.

1.3. Probleemanalyse

De onderzoeksvraag die in deze scriptie centraal staat is:

"Zal met de aanpassing van de ketenbepaling in de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) het doel van de Wwz 'de verbetering van de rechtspositie van flexwerkers' kunnen worden bereikt voor werknemers van seizoensbedrijven en in het basisonderwijs of zijn er andere aanpassingen nodig?"

1.4. Opzet van het onderzoek

In dit onderzoek zal aan de hand van wetgeving, parlementaire stukken en publicaties een antwoord worden gegeven op de hiervoor genoemde onderzoeksvraag. Daarnaast zullen uitkomsten uit onderzoeksrapporten van diverse organisaties worden gebruikt.

De volgende hoofdstukindeling wordt gehanteerd in het onderzoek.

In hoofdstuk 2 zal de geschiedenis van de ketenbepaling van artikel 7:668a BW worden beschreven. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 de wijziging van de ketenbepaling via de Wwz uitgelicht, waarbij tevens aandacht wordt besteed aan de doelstelling van de Wwz. In hoofdstuk 4 wordt de Wab met haar wijzigingen met betrekking tot de ketenregeling besproken, alsmede de daarbij behorende motivering voor deze wijzigingen. De reacties op het wetsvoorstel worden tevens besproken. Vervolgens zullen in de hoofdstukken 5, 6 en 7

de praktijk van de ketenregeling in respectievelijk het basisonderwijs, bij seizoensbedrijven in de recreatiesector en bij seizoensbedrijven in de tuinbouwsector worden besproken. Daarbij zal voor elke genoemde sector besproken worden of de doelstelling van de Wwz is gehaald, of er knelpunten zijn en hoe de situatie zal veranderen na invoering van de Wab. Hoofdstuk 8 zal zijn gewijd aan de doelstelling van de Wwz na invoering van de Wab: is deze haalbaar en welke aanpassingen zijn nodig voor de drie uitgelichte sectoren. Tot slot zullen in hoofdstuk 9 de conclusie en aanbevelingen worden uiteengezet.

Hoofdstuk 2. Geschiedenis van de ketenbepaling van artikel 7:668a BW

2.1. De invloed van het Europees recht

Artikel 153 lid 1 sub d VWEU bepaalt dat het optreden van de lidstaten op het gebied van de bescherming van werknemers bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de Europese Unie wordt ondersteund en aangevuld. Op Europees niveau wordt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd beschouwd als het standaard contract (hier kom ik aan het eind van dit deze paragraaf nog op terug). Sinds 1989 zijn vanuit Europa pogingen ondernomen om niet-standaard contracten zoals deeltijdwerk, tijdelijk werk, seizoenswerk en uitzendwerk wettelijk te reguleren.¹ Dit betreft alle contracten die niet voor onbepaalde tijd zijn.

Voor de ketenbepaling is vooral de in 1999 vastgestelde Richtlijn 1999/70/EG van belang. Op grond van artikel 288 VWEU is de Richtlijn verbindend voor Nederland ten aanzien van het te bereiken resultaat. Deze Richtlijn heeft als doel de uitvoering van de op 18 maart 1999 door de algemene brancheoverkoepelende organisaties (EVV, UNICE, CEEP) gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Een belangrijk doel van deze raamovereenkomst is voorkoming van misbruik. De door de lidstaten te nemen mogelijke maatregelen zijn vastgelegd in clause 5 lid 1:

- a) vaststelling van objectieve redenen die een vernieuwing van dergelijke overeenkomsten of verhoudingen rechtvaardigen; of
- b) vaststelling van de maximale totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd; of
- c) vaststelling van het aantal malen dat dergelijke overeenkomsten of verhoudingen mogen worden vernieuwd.

Nederland had al eerder voor de twee laatste opties gekozen en heeft dit vastgelegd in artikel 7:668a BW. Dit artikel is ingevoerd via de Wet Flexibiliteit en Zekerheid, waar nader op in zal worden gegaan in hoofdstuk 2.2.

In clause 5 lid 2 van de raamovereenkomst is vastgelegd dat de lidstaten bepalen onder welke voorwaarden arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd als opeenvolgend worden beschouwd en wanneer arbeidsovereenkomsten geacht worden voor onbepaalde tijd te gelden. Ook dit heeft Nederland geregeld in artikel 7:668a BW.

Uit de parlementaire geschiedenis met betrekking tot de uitvoering van Richtlijn 1999/70/EG blijkt dat er vraagtekens zijn gezet bij de op dat moment in artikel 7:668a BW aanwezige mogelijkheid om ongelimiteerd bij collectieve arbeidsovereenkomst (cao) af te wijken van het aantal en de totale looptijd van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd tussen dezelfde partijen en de vraag of deze regeling niet in strijd was met de Richtlijn.² Deze regeling is destijds echter niet gewijzigd.

In de raamovereenkomst is het Europees standpunt opgenomen dat men er vanuit gaat dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd de normale arbeidsverhouding tussen een werkgever en een werknemer zijn en zullen blijven.³ Daarbij wordt erkend dat

¹ Veldman, SMA 2007/03.

² Zie *Kamerstukken I* 2001/02, 27661, 322a, p. 2. en *Kamerstukken I* 2001/02, 27661, 322b, p. 2-3.

³ Algemene overweging 6 Raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in sommige omstandigheden in de behoeften van zowel de werkgever als de werknemer voorzien.⁴

2.2. Flexwet

In de jaren 90 van de vorige eeuw is er, met het oog op vernieuwing van het arbeidsrecht, advies gevraagd aan (onder andere) de Stichting van de Arbeid (StvdA) over een aantal aspecten met betrekking tot de flexibilisering van het arbeidsbestel. Eén van deze aspecten betrof voorstellen om meer ruimte te bieden voor verlenging van kortdurende tijdelijke contracten enerzijds en minder ruimte voor herhalend gebruik van langdurende, tijdelijke contracten anderzijds.⁵

Op 3 april 1996 heeft de StvdA haar vastgestelde Nota flexibiliteit en zekerheid⁶ aan de Minister gezonden. In deze nota adviseert de STvdA over een aantal aspecten met betrekking tot de flexibilisering van het arbeidsgestel. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt in hoofdstuk 3.3. van de Nota besproken en de STvdA oordeelt dat, met het oog op de nodige flexibiliteit op de arbeidsmarkt en in de bedrijfsvoering, tijdelijke contracten niet kunnen worden gemist. De STvdA doet een aantal voorstellen tot wijziging van het BW.

In de brief van 21 mei 1996 van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer wordt aangegeven dat het Kabinet van mening is dat het advies van de STvdA op een evenwichtige wijze vorm en inhoud geeft aan een nieuwe balans tussen marktwerking, ordening en bescherming op de arbeidsmarkt.⁷

Op 7 maart 1997 werd het wetsvoorstel Wet Flexibiliteit en Zekerheid aangeboden aan de Tweede Kamer.⁸ In de Memorie van Toelichting wordt het doel van de wet beschreven: het tot stand komen van een nieuw evenwicht tussen partijen op de arbeidsmarkt waarbij flexibiliteit en zekerheid hand in hand gaan.⁹

De Wet Flexibiliteit en Zekerheid is in werking getreden per 1 januari 1999¹⁰, waarbij het nieuwe artikel 7:668a BW uiteindelijk kwam te luiden¹¹:

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

4 Algemene overweging 8 Raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

5 Zie *Kamerstukken II* 1995/96, 24543, 1, p. 1.

6 *Nota flexibiliteit en zekerheid* 1996.

7 *Kamerstukken II* 1995/96, 24543, 3, p.1.

8 *Kamerstukken II* 1996/97, 25263, 1-2.

9 *Kamerstukken II* 1996/97, 25263, 3, p. 1.

10 *Stb.* 1998, 332.

11 Zie *Stb.* 1998, 132 en *Stb.*1998, 741.

2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.¹²

2.3. Wet werk en zekerheid (Wwz)

Op 29 november 2013 is het wetsvoorstel Wet Werk en Zekerheid (Wwz) aangeboden aan de Tweede Kamer.¹³ Op de achtergrond van de Wwz zal ik terugkomen in hoofdstuk 3.

Per 1 juli 2015 is de Wwz ingevoerd, waarna de ketenregeling van artikel 7:668a BW, voor zover gewijzigd en voor zover voor dit onderzoek van belang, is komen te luiden als volgt¹⁴:

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
5. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 24 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien:
 - a. het betreft een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690; of
 - b. uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de

¹² Stb. 1998, 300.

¹³ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 1 en 2.

¹⁴ Zie Stb. 2014, 216 en Stb. 2014, 274.

eerste zin.

Via de Wwz is dus ook een mogelijkheid toegevoegd om bepaalde functies in een bedrijfstak aan te wijzen waarvoor artikel 7:668a BW buiten toepassing kan worden verklaard, indien deze functies bij ministeriële regeling zijn aangewezen. Op 30 juni 2015 zijn deze functies bekend gemaakt via de Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter.¹⁵ Met ingang van 1 augustus 2018 is er een lid toegevoegd aan de Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter, luidende:

g. de werknemer op een school als bedoeld in artikel 1 van de Wet op het primair onderwijs of artikel 1 van de Wet op de expertisecentra, voor zover de arbeidsovereenkomst is aangegaan in verband met vervanging wegens ziekte van een werknemer die een onderwijsgevende of onderwijsondersteunende functie met lesgebonden of behandeltaken bekleedt.¹⁶

Deze maatregel is vooruitlopend op de Wab opgenomen. Bij inwerkingtreding van de Wab zal de regeling worden aangepast omdat deze uitzonderingsmogelijkheid dan niet langer nodig is in de regeling.

De via de Wwz ingevoerde wijzigingen, die voor dit onderzoek van belang zijn, zullen verder in hoofdstuk 3 worden besproken.

Na de wijzigingen van de Wwz zijn nog enkele wijzigingen doorgevoerd in artikel 7:668a BW. Ik zal mij hier beperken tot de wijziging die voor de beantwoording van de onderzoeksvraag van belang is.

Via de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie is lid 13 toegevoegd¹⁷, luidende:

13. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kunnen de tussenpozen, bedoeld in lid 1, onderdelen a en b, worden verkort tot ten hoogste drie maanden, voor bij die overeenkomst of regeling aangewezen functies, die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.

Dit lid is per 1 juli 2016 in werking getreden.¹⁸

2.4. Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)

In 2019 is een nieuwe wet aangenomen door de Tweede Kamer en door de Eerste Kamer: de Wab. Dit wetsvoorstel is, met amendementen, op 5 februari 2019 aangenomen door de Tweede Kamer en op 28 mei 2019 door de Eerste Kamer. In de Wab zijn wijzigingen voor artikel 7:668a BW opgenomen. Artikel 7:668a BW zal, voor zover gewijzigd en voor zover van belang voor dit onderzoek, als volgt komen te luiden¹⁹:

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:

¹⁵ Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 24 juni 2015, 2015-0000159867, *Stcrt.* 2015, 17972.

¹⁶ Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 9 juli 2018, 2018-0000121603, *Stcrt.* 2018, 39737.

¹⁷ *Stb.* 2016, 219.

¹⁸ *Stb.* 2016, 220.

¹⁹ *Kamerstukken I/2018/19*, 35074, A.

- a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
- ..5. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 36 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden *en kan het* aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.
- 13. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kunnen de tussenpozen, bedoeld in lid 1, onderdelen a en b, worden verkort tot ten hoogste drie maanden, voor bij die overeenkomst of regeling aangewezen functies, die gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.
- 15. Dit artikel is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst met een werknemer op een school als bedoeld in artikel 1 van de Wet op het primair onderwijs of artikel 1 van de Wet op de expertisecentra, indien die arbeidsovereenkomst is aangegaan in verband met vervanging wegens ziekte van een werknemer die een onderwijsgevende of onderwijsondersteunende functie met lesgebonden of behandeltaken bekleedt.

Op de Wab zal nader worden ingegaan in hoofdstuk 4.

Hoofdstuk 3. De wijziging van de ketenbepaling via de Wwz

3.1. Doelstelling Wwz

Per brief van 11 april 2013 hebben de Minister en Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal geïnformeerd over de uitkomsten van het sociaal overleg met centrale werkgevers- en werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in de Stichting van de Arbeid.²⁰ Dit sociaal akkoord heeft de basis gevormd voor de Wwz.

Bij de indiening van het wetsvoorstel Wwz is onder andere aan de Tweede Kamer meegegeven dat het wenselijk is de rechtspositie van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te versterken, de doorstroom van flexibele naar vaste arbeid te bevorderen en de langdurige inzet van flexibele arbeid te beperken.²¹

Peters en Roozendaal concluderen dat er een ruim palet is aan (nieuwe) contractvormen op basis waarvan arbeid wordt verricht en dat het aandeel van de (vaste) arbeidsovereenkomst in dat geheel kleiner wordt. Daarbij hebben de andere contractvormen met elkaar gemeen dat de werkende minder sociale bescherming geniet dan de standaard werknemer met een vast contract.²² Verhulp beschrijft dit als volgt: “De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt ook als maat voor de instituties die rond de arbeid gebouwd zijn, hoewel ook dat in de nationale regelingen niet expliciet is vastgelegd. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt niet uitgesloten van het gebruik van die instituties, hij komt er alleen minder eenvoudig of niet voor in aanmerking.”²³

Het is bij de invoering van de Wwz een bewuste keuze geweest om het palet aan flexibele arbeidsvormen niet te beperken, omdat de regering voldoende flexibiliteit in de economie wilde houden. Er moest echter wel voorkomen worden dat mensen langdurig en onvrijwillig ingeschakeld worden op basis van onzekere flexibele contracten. Het doel van de Wwz is dat de balans tussen vast en flexibel werk op dit punt moet worden hersteld.²⁴ Het groeiende verschil tussen mensen met een vast contract en een flexibel contract moet worden bestreden omdat de zogenoemde flexibele schil in Nederland de afgelopen decennia sneller is gegroeid dan in andere landen.²⁵

3.2. De ketenbepaling na in werking treden van de Wwz

De bedoeling achter de ketenbepaling is dat voor werknemers na verloop van tijd zekerheid ontstaat in de vorm van een vast contract. Zoals blijkt uit de Memorie van Toelichting bij de Wwz vond men dat de destijds bestaande ketenregeling te veel mogelijkheden bood om werknemers structureel en langdurig in te schakelen op basis van tijdelijke contracten.²⁶ Om deze reden werd dan ook voorgesteld om de ketenregeling te wijzigen.

De voor dit onderzoek van belang zijnde wijzigingen in de ketenbepaling zijn de volgende.

²⁰ Zie *Kamerstukken II* 2012/13, 33566, 15.

²¹ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 2, p. 1.

²² Peters & Roozendaal, *TRA* 2017/84.

²³ Verhulp, *TRA* 2014/24.

²⁴ Zie *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 4.

²⁵ Houweling, *TAP* 2014/3.

²⁶ Zie *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 12.

- De tussenpoos van drie maanden is gewijzigd in zes maanden. Hier wordt in paragraaf 3.3 op teruggekomen.
- De periode van zesendertig maanden is gewijzigd in vierentwintig maanden.
- De mogelijkheid om bij collectieve arbeidsovereenkomst af te mogen wijken van het aantal van drie tijdelijke contracten en van de periode van vierentwintig maanden is beperkt. Dit wordt verder besproken in paragraaf 3.4.
- De toevoeging van de mogelijkheid om bepaalde functies in een bedrijfstak aan te wijzen waarvoor artikel 7:668a BW buiten toepassing kan worden verklaard, indien deze functies bij ministeriële regeling zijn aangewezen. Deze toevoeging is in paragraaf 2.3 al besproken.

Kort gezegd is de 3x3x3-regel gewijzigd in een 3x2x6-regel (aantal tijdelijke contracten, gedurende maximaal aantal jaar, met tussenpoos). De mogelijkheden om werknemers structureel en langdurig in te schakelen op basis van tijdelijke contracten zijn hiermee ingeperkt.

3.3. Tussenpoos ketenbepaling

Zoals hiervoor al is aangegeven, is de tussenpoos verruimd van drie maanden naar zes maanden. Deze wijziging is ingegaan per 1 juli 2015. Uit de Memorie van Toelichting blijkt de beweegreden achter deze verlenging. Hierin staat als motivering opgenomen het vergroten van de kans op een vast contract voor een werknemer omdat de bestaande constructie werkgevers veel ruimte biedt om een vast contract te ontwijken en daarmee oneigenlijk gebruik in de hand wordt gewerkt.²⁷

Houweling geeft over de verlenging van de tussenpoos nog aan dat deze niet afkomstig is uit Europese jurisprudentie, aangezien het Hof van Justitie eerder heeft geoordeeld dat de tussenpoos van drie maanden voldoende ruim is om niet meer te spreken van 'opeenvolgende arbeidsovereenkomsten'.²⁸

Voor het ingaan van de Wwz kon bij collectieve arbeidsovereenkomst van de tussenpoos worden afgeweken ten nadele van de werknemer. Deze mogelijkheid is met de komst van de Wwz komen te vervallen. Dit wordt in de volgende paragraaf nader besproken.

3.4. Afwijkingsmogelijkheden via een Collectieve arbeidsovereenkomst

Zoals in paragraaf 2.1. is besproken, zijn er ten tijde van de uitvoering van Richtlijn 1999/70/EG vraagtekens gezet bij de destijds aanwezige mogelijkheid om ongelimiteerd bij collectieve arbeidsovereenkomst (cao) af te wijken van het aantal en de totale looptijd van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd tussen dezelfde partijen.

Met de wijziging van art. 7:668a lid 5 BW is afwijking bij cao beperkt. De periode van vierentwintig maanden kan alleen nog worden verlengd tot ten hoogste achtenveertig maanden en het aantal van drie contracten kan alleen nog worden verlengd tot ten hoogste zes. Deze afwijkingen zijn daarnaast ook uitsluitend mogelijk indien er sprake is van een uitzendovereenkomst als bedoeld in art. 7:690 BW of indien uit de cao of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist. Boot, Houweling en

²⁷ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 14

²⁸ Houweling, TAP 2014/3.

Keulaerds melden ten aanzien van de term intrinsiek het volgende: “Met de term intrinsiek wordt tot uitdrukking gebracht dat het hier niet gaat om normale schommelingen in de bedrijfsvoering als gevolg van economische omstandigheden, maar om een noodzaak die voortvloeit uit de aard van de bedrijfsvoering in de sector. Hierbij wordt bedoeld op de wijze waarop het productieproces is ingericht.”²⁹ De regering noemt als voorbeelden acteurs binnen de sector media, post-docs binnen de academische wereld en invalkrachten in het primair onderwijs.³⁰ Ook profvoetballers worden als voorbeeld genoemd.³¹ Ten aanzien van de tussenpoos is geen afwijking meer mogelijk. Het is dus niet mogelijk om bij cao te bepalen dat de keten doorbroken is na inachtneming van een kortere periode dan zes maanden.

Met de wijziging van dit vijfde lid wordt de twijfel weggenomen die er bestond over de mogelijkheid om ongelimiteerd bij cao af te kunnen wijken van het aantal en de totale looptijd van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd tussen dezelfde partijen en strijdigheid hiervan met Richtlijn 1999/70/EG. Strijd met Richtlijn 1999/70/EG lijkt nu in elk geval niet meer aan de orde.

De wijzigingen die leiden tot een beperking van de mogelijkheid om bij cao ten nadele van de werknemer van de ketenregeling af te wijken, dragen bij aan het doel van de Wwz.³² Deze wijzigingen zouden moeten kunnen voorkomen dat mensen langdurig en onvrijwillig ingeschakeld worden op basis van onzekere flexibele contracten.

29 Boot, Houweling & Keulaerds 2015.

30 *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 7, p. 20.

31 *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 96.

32 Noordoven, *Bb* 2014/33.

Hoofdstuk 4. De Wab

4.1. Voorgestelde wijzigingen m.b.t. de ketenregeling

De Wab is op 28 mei 2019 aangenomen door de Eerste Kamer. Daarbij zijn tevens twee moties aangenomen welke voor dit onderzoek niet van belang zijn.

De voor dit onderzoek van belang zijnde wijzigingen in de ketenbepaling zijn de volgende.

- De periode van vierentwintig maanden wordt weer gewijzigd in zesendertig maanden.
- De mogelijkheid om door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst de tussenpoos te verkorten tot ten hoogste drie maanden (het per 1 juli 2016 in werking getreden lid 13), wordt uitgebreid door het laten vervallen van de zinsnede “als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden. Hierdoor zouden alle functies, die gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar, kunnen worden aangewezen.
- Er wordt een nieuw lid voorgesteld waarin artikel 7:668a BW niet van toepassing wordt verklaard op arbeidsovereenkomsten voor invalkrachten in het basisonderwijs, indien die arbeidsovereenkomst wordt aangegaan in verband met vervanging wegens ziekte van een leraar.

Kort gezegd wordt voorgesteld de 3x2x6-regel te wijzigen in een 3x3x6-regel (aantal tijdelijke contracten, gedurende maximaal aantal jaar, met tussenpoos). Hiermee wordt een mogelijkheid ingevoerd om werknemers weer een jaar langer in te schakelen op basis van tijdelijke contracten.

Voor wat betreft het terugdraaien van de verkorting naar twee jaar heeft de regering de vraag gekregen welke signalen zij heeft ontvangen dat deze verkorting niet heeft geleid tot extra arbeidscontracten van onbepaalde duur en dat het ook niet de verwachting is dat de verkorte termijn uit de Wwz alsnog tot dat doel gaat leiden. In reactie heeft de regering verwezen naar het Evaluatie onderzoek Wet werk en zekerheid 2016.³³ Bij dit onderzoek is onder andere een enquête gehouden onder de leden van VAAN en VvA over de ervaringen met de Wwz. Een overgrote meerderheid van de respondenten (92%) is van mening dat het doel om de rechtspositie van werknemers met een contract voor bepaalde tijd te versterken, niet is gehaald. Volgens een nog grotere meerderheid (93%) is de doelstelling om de doorstroom van flexibele naar vaste arbeid te bevorderen ook niet gehaald.

Op de argumentatie van de regering voor de hiervoor genoemde wijzigingen zal ik in paragraaf 4.2 nader ingaan.

4.2. Motivering van het wetsvoorstel

In de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel staat vermeld dat de huidige vormgeving van de arbeidsmarkt voor werkgevers en werknemers knelt. Werkgevers en werknemers kunnen op basis van het huidige systeem niet de arbeidsrelatie aangaan die aansluit bij de aard van het werk en hun behoeften. Keuzes worden teveel gemaakt op basis van risico's en kosten; in het huidige systeem zijn veel meer risico's en kosten aan een vast arbeidscontract verbonden dan aan een arbeidscontract voor bepaalde tijd. Dit heeft voor zowel werknemers

³³ Houweling, Keulaerds & Kruit 2016.

als werkgevers nadelen. De werknemers met een vast arbeidscontract hebben relatief veel bescherming, terwijl de groep werknemers met een andere contractvorm veel onzekerheid heeft over werk en inkomen. In het wetsvoorstel wordt geprobeerd om de verschillen in kosten en risico's van de contractvormen (bepaalde tijd en onbepaalde tijd) te verminderen.

³⁴

Een belangrijk argument dat voor het wetsvoorstel wordt genoemd, is dat de arbeidsmarkt een zekere mate van flexibiliteit nodig heeft. De regering noemt een aantal maatregelen die werkgevers zelf al hebben bedacht om zich aan te kunnen passen aan veranderende omstandigheden. Daarbij geeft zij aan dat werkgevers ook nog een mate van arbeidscontractflexibiliteit nodig hebben om in te kunnen spelen op veranderingen.³⁵ De wijzigingen met betrekking tot de ketenbepaling dienen voor deze arbeidscontractflexibiliteit te zorgen, samen met andere voorgestelde wijzigingen die in dit onderzoek niet zullen worden besproken.

Behalve het belang voor de werkgevers wordt ook het belang van de werknemers benoemd. De mogelijkheid om arbeid flexibel te kunnen organiseren is voor de werknemers van belang omdat flexibele arbeidscontracten een opstap kunnen zijn naar een vaste baan en voor een laagdrempelige toegang tot de arbeidsmarkt zorgen.³⁶

Of en in hoeverre de wijziging in de ketenbepaling daarvoor zal gaan zorgen, zal de praktijk moeten uitwijzen. Naar mijn mening is het wel de combinatie van de in de Wab opgenomen wijzigingen die daarvoor zou kunnen zorgen en niet uitsluitend de in dit onderzoek besproken wijzigingen in de ketenbepaling. Zolang het vaste arbeidscontract in verhouding nog veel meer kost dan het flexibele arbeidscontract en ook nog eens meer risico's met zich meebrengt, zullen naar mijn mening de wijzigingen in de ketenbepaling niet zorgen voor een grotere doorstroom naar vaste arbeidscontracten.

Ook in de MvT wordt dit aangegeven: "Door het beperken van de risico's en kosten bij het aangaan van een vast contract voor de werkgever ontstaat, met name voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, meer perspectief op een vast contract."³⁷

Als argument voor de wenselijkheid van de wijziging voor invalkrachten in het basisonderwijs worden twee onderzoeken gebruikt: 'Evaluatie CAO afspraken Primair Onderwijs', Andersson Elffers Felix, juni 2017 en 'Vervanging geregeld. Een QuickScan van de effecten van de Wwz', PenthRho Organisatie en Ontwikkeling, februari 2017³⁸.

Uit de evaluatie is gebleken dat de in de cao geïntroduceerde nieuwe arbeidscontractvormen, welke waren bedoeld om de flexibiliteit bij vervanging te verhogen, weinig gebruikt worden. Als mogelijke verklaring hiervoor wordt genoemd dat de arbeidscontractvormen onvoldoende aantrekkelijk zijn omdat ze aan strikte voorwaarden zijn

³⁴ Zie *Kamerstukken II 2018/19, 35074, 3, p. 1-4*.

³⁵ Zie *Kamerstukken II 2018/19, 35074, 3, p. 7*.

³⁶ Zie *Kamerstukken II 2018/19, 35074, 3, p. 2*.

³⁷ Zie *Kamerstukken II 2018/19, 35074, 3, p. 5*.

³⁸ In de QuickScan is voor twee periodes (één waarin de Wwz nog niet van toepassing was en één waarin de Wwz wel van toepassing was) onderzoek gedaan naar o.a. het aantal vervangingsvragen, in hoeverre in de vervangingsvraag is voorzien, op welke wijze de besturen de effecten van de ketenbepaling opvangen en hoe met de verruiming van de cao-PO ten behoeve van de Wwz wordt omgegaan.

gebonden.

Een belangrijke conclusie uit de QuickScan is dat vervangers zich sinds de invoering van de Wwz bewuster zijn geworden van hun eigen positie. Zij zijn selectiever geworden bij het aangaan van een arbeidscontract en geven daarbij de voorkeur aan langdurige vormen van vervanging. Ook bleken de afspraken in de cao PO 2016-2017 door de schoolbesturen en HRM'ers als complex te worden gekwalificeerd, waardoor de risico's niet duidelijk waren. Gevolg hiervan was dat er in meerdere gevallen voor gekozen is deze verruiming niet toe te passen. Ook wordt de ketenbepaling door veel besturen en vervangers als streng en niet flexibel ervaren.³⁹

Beltzer beschrijft het doel van de Wab als volgt: "De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) heeft als doel de scherpe kanten van de Wwz af te vijlen en enkele zaken juist aan te scherpen. Uitdrukkelijk heeft de wetgever als doel het vaste contract aantrekkelijker te maken (waartoe flexibele arbeid tegelijkertijd minder aantrekkelijk wordt gemaakt)."⁴⁰

4.3. Reacties op het wetsvoorstel

Tijdens de internetconsultatie naar aanleiding van het wetsvoorstel zijn 278 openbare reacties binnen gekomen.

Namens de Universiteit Leiden gaan Barentsen, Van der Vos en De Witte in op de voor dit onderzoek van belang zijnde wijzigingen. Zij vragen zich onder andere af "waar de verwachting van de regering op is gebaseerd dat werknemers die nu moeten vertrekken vlak voordat de twee jaren zijn verstreken, na drie jaar wel een vast contract krijgen". Ook vragen zij zich af waar de grenzen liggen voor cao-partijen bij de beoordeling welke functies het betreffen waar sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat ten hoogste gedurende een periode van negen maanden kan worden verricht. Er wordt ook benoemd of de wijziging zich niet te veel zal laten leiden door bedrijfseconomische keuzes van werkgevers.⁴¹

De CNV beargumenteert in haar reactie op de internetconsultatie haar mening dat de Wab de arbeidsmarkt juist verder uit balans brengt in plaats van in balans. Ook vraagt zij om een betere onderbouwing van de maatregelen in het wetsvoorstel en pleit zij voor een gedegen evaluatie van de Wwz voordat de regels weer worden gewijzigd. Inhoudelijk is de CNV van mening dat voor tijdelijke arbeidscontracten een twee jaar durende keten lang genoeg is, omdat door verlenging van de keten de onzekerheid voor werknemers langer duurt. Ten aanzien van de invoering van de extra mogelijkheid om af te wijken van de ketenregeling voor terugkerend tijdelijk werk spreekt zij uit dat zij daar tegen is, omdat de bestaande uitzondering meer dan genoeg ruimte geeft om maatwerk te bieden. Voor wat betreft de uitzondering van invalkrachten in het basisonderwijs is zij van mening dat de regering met deze maatregel de onderhandelingsvrijheid van de sociale partners beperkt.⁴²

Ook de FNV heeft een reactie ingebracht bij de internetconsultatie en ook zij vindt dat het wetsvoorstel er niet aan bijdraagt dat het voor werkgevers aantrekkelijker wordt om een vast arbeidscontract aan te bieden zodat voor werknemers meer uitzicht op zekerheid ontstaat.

³⁹ Ruijling, Zantboer & Bijlsma, 2017.

⁴⁰ Beltzer, A&O 2018, afl. 2.

⁴¹ Reactie Universiteit Leiden Internetconsultatie Wab, 7 mei 2018, p. 3-4.

⁴² Reactie CNV Internetconsultatie Wab, 7 mei 2018, p. 2.

De FNV vraagt zich eveneens af hoe de aanpassing van twee naar drie jaar werkgevers kan verleiden om werknemers vaker een vast arbeidscontract aan te bieden en kan de argumentatie van de regering hierin niet volgen. Evenals de CNV ziet zij geen nut in de invoering van de extra mogelijkheid om af te wijken van de ketenregeling voor terugkerend tijdelijk werk. En ook ten aanzien van de uitzondering voor het basisonderwijs is de FNV het eens met de CNV dat deze maatregel ingrijpt in de onderhandelingsvrijheid van de sociale partners. De FNV stelt dat zij dit voorstel zien “als een stap terug bij het verbeteren van de positie van de werknemers in het primair onderwijs” omdat er geen maximering aan de maatregel zit.⁴³

Op 3 december 2018 heeft de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid rondetafel gesprekken gevoerd over het wetsvoorstel. Daarbij zijn wetenschappers, juristen en vertegenwoordigers van sectoren aan het woord gekomen. Men is wisselend enthousiast over het wetsvoorstel. Ten aanzien van de verlenging van twee naar drie jaar wordt aangegeven dat men de onderbouwing mist waarom dit nodig is, dat er nog geen echt goede evaluatie heeft plaatsgevonden en dat men verwacht dat het zal betekenen dat meer mensen langere tijd op arbeidscontracten voor bepaalde tijd werkzaam zijn en dat het aangaan van arbeidscontracten voor onbepaalde tijd nauwelijks zal worden bevorderd.⁴⁴ Eén van de deelnemers wees vooral op de cultuurverandering in Nederland en zei daarbij: “Wat we nu zien in de ontwikkeling van vaste contracten heeft veel meer te maken met de conjunctuur dan met wet- en regelgeving op dit gebied.”⁴⁵ Vanuit de PO-Raad werd zeer positief gereageerd op de uitzondering op de ketenregeling voor het primair onderwijs.⁴⁶

Ook in de vakliteratuur is de Wab besproken.

Professor Pennings bespreekt in zijn column de verschillende factoren voor de grote toename van flexibele arbeidscontracten, welke niet bij het wetsvoorstel worden besproken. Hij is van mening dat bij de in het wetsvoorstel voorgestelde maatregelen geen verband met een mogelijke oorzaak wordt gelegd, waardoor deze een wat geïsoleerde indruk maken.⁴⁷ Barentsen en Sagel benadrukken dat het vooral bijstellingen en correcties betreffen op de Wwz. Zij vragen zich af of de arbeidsmarkt door dit wetsvoorstel meer in balans raakt. Ten aanzien van het terugdraaien van de tweejaarsgrens voor arbeidscontracten voor bepaalde tijd stellen zij de vraag “Gaaf de verlenging van de termijn tot duurzamer werkgelegenheid leiden, of nemen werkgevers straks nog steeds, maar op een later moment afscheid van tijdelijke krachten?”. Als voordeel geven ze nog aan dat werknemers in de huidige regeling eerder weten waar ze aan toe zijn.⁴⁸

Besselink is van mening dat met de wijziging van de ketenregeling de doelstelling “het bieden van meer ruimte aan de werkgever voor flexibiliteit” zal worden behaald. Als voordeel voor werknemers benoemt hij dat ze niet al na twee jaar hun baan verliezen, maar langer in

43 Reactie FNV Internetconsultatie Wab, 30 april 2018, p. 1-4.

44 Zie *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, 11, p. 2-4.

45 *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, 11, p. 7.

46 *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, 11, p. 39.

47 Pennings, *TRA* 2018/55.

48 Barentsen & Sagel, *NJB* 2018/876.

dienst kunnen blijven wanneer werkgevers hen geen vast arbeidscontract willen/kunnen bieden. Hij spreekt echter zijn twijfels uit of de kloof tussen vaste arbeidscontracten en flexibele arbeid kan worden verkleind omdat werknemers langer werkzaam zullen blijven op basis van een tijdelijk arbeidscontract. Indien werkgevers de werknemer daarna niet een vast arbeidscontract aanbieden, dan wordt de kloof alsnog niet verkleind.⁴⁹

Verhagen bespreekt de argumenten die de regering voor de verlenging van de maximumtermijn aanvoert. Zij is van mening dat deze niet sterk zijn en vraagt zich, net als de Universiteit Leiden in haar zienswijze af “waar het kabinet de verwachting op baseert dat werknemers die nu na twee jaar moeten vertrekken straks na drie jaar wel een vast contract krijgen”. Ook zij concludeert dat de kloof tussen vast en flexibel juist groter wordt. Ten aanzien van de uitbreiding van de ketenregeling betreffende terugkerend tijdelijk werk benadrukt ook Verhagen dat zij de onderbouwing van de regering mist waarom deze uitbreiding nodig is en waar zich nu in de praktijk problemen voordoen. Verhagen is met de regering van mening dat er een oplossing voor het tekort aan invalkrachten in het basisonderwijs moet komen, maar zij uit haar twijfels over de beoogde wijziging. Zij is van mening dat de regering nu voor haar beurt gaat en had moeten wachten of de sociale partners een oplossing voor dit probleem hadden kunnen vinden bij de onderhandelingen over de nieuwe cao. Zij eindigt haar beschouwing van het wetsvoorstel met de conclusie “een betere balans voor de hele arbeidsmarkt wordt met deze wijzigingen dus niet bereikt”.⁵⁰

Ook het voorstel om de zinsnede “als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden” te schrappen en het huidige art. 7:668a lid 13 BW breder te maken wordt door Besselink besproken. Daarbij geeft hij aan dat afwijking nog steeds niet mogelijk is wanneer in een branche geen cao van toepassing is, omdat de beoordeling of sprake is van terugkerend tijdelijk werk is overgelaten aan cao-partijen. Er is door de regering bewust gekozen voor een verruiming omdat zij van mening is dat ook als de aard van het werk daarom vraagt, moet kunnen worden afgeweken van de lengte van de tussenpoos. De door de regering genoemde voorbeelden hierbij zijn in paragraaf 3.4. al benoemd (acteurs binnen de sector media, post-docs binnen de academische wereld, invalkrachten in het primair onderwijs⁵¹ en profvoetballers⁵²).

Besselink is van mening dat dit, hoewel deze verruiming met zich meebrengt dat meer werknemers structureel op basis van een tijdelijk arbeidscontract werkzaam zullen zijn, toch valt te billijken omdat de cao-partijen kunnen bepalen of en zo ja, welke functies onder de reikwijdte van de formulering vallen. Hij beargumenteert dat deze werknemers weliswaar langer op basis van een tijdelijk arbeidscontract werkzaam zullen zijn, maar daarmee ook wel gedurende een langere periode structurele zekerheid hebben. Daarmee wordt ook invulling gegeven aan de doelstelling van de Wvz om meer zekerheid te bieden aan flexibele werknemers.⁵³

Beltzer bespreekt deze twee wijzigingen ook en is ook van mening dat het werkgevers meer flexibiliteit biedt. Hij spreekt daarbij zijn twijfels uit over het nut en de noodzaak om de twee

49 Besselink, *TAP* 2018/152.

50 Verhagen, *TRA* 2018/71.

51 *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 7, p. 20.

52 *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 96.

53 Besselink, *TAP* 2018/152.

jaar weer in drie jaar te veranderen. Wat hij wel toejuicht is de mogelijkheid om meer maatwerk te leveren.⁵⁴ Aan het eind van zijn bespreking concludeert Beltzer dat de Wab geen nauwkeurig geijkte balans zal brengen omdat oplossingen voor een aantal belangrijke arbeidsmarktdossiers nog ontbreken. Hij benoemt het wetsvoorstel als “een vijl die de Wwz van scherpe kanten ontdoet (maar tegelijkertijd nieuwe vragen oproept), en als een patch die een hoofddoel van de Wwz – het aantrekkelijker maken van het vaste contract en het minder aantrekkelijk maken van flexibele arbeid – dichterbij moet brengen”.⁵⁵

Besselink bespreekt ook het nieuwe lid waarin artikel 7:668a BW niet van toepassing wordt verklaard op arbeidsovereenkomsten voor invalkrachten in het basisonderwijs, indien die arbeidsovereenkomst wordt aangegaan in verband met vervanging wegens ziekte van een leraar. Hierover is hij zeer kort: “Met doorvoering van voornoemde expliciete uitzonderingsbepaling wordt voldaan aan een van de doelstellingen van de Wwz, namelijk het meer zekerheid bieden aan flexibele werknemers, in dit geval aan de groep invalkrachten in het primair onderwijs. Door deze groep expliciet uit te zonderen van de ketenregeling kunnen zij structureler worden ingezet hetgeen meer zekerheid geeft. Deze groep zal daarmee ook meer gelijke arbeidsmarktkansen krijgen, waarmee ook aan een van de doelstellingen van de Wab wordt voldaan.”⁵⁶

In de dagbladen is het wetsvoorstel en de behandeling daarvan ook besproken.

Critici hebben zich uitgelaten over het voorstel om twee jaar weer in drie jaar te wijzigen: “niets heeft aangetoond dat werkgevers na drie jaar in plaats van twee meer geneigd zouden zijn een vast contract aan te bieden”.⁵⁷

Arbeidsmarktexperts Ton Wilthagen en Paul de Beer beargumenteren dat het vaste arbeidscontract op haar laatste benen loopt en dat de Wab daar weinig aan zal veranderen. Zij geven aan dat de voorgestelde maatregelen te kort schieten, ondanks dat het een stap in de goede richting is.⁵⁸

Als voorstel wordt door De Beer geopperd om de harde knip tussen een vast arbeidscontract en een flexibel contract op te heffen en een ‘single open-ended contract’ (Soec) in te voeren waarbij de werknemer gedurende de looptijd van het arbeidscontract meer rechten opbouwt.⁵⁹

54 Beltzer, *A&O* 2018, afl. 2.

55 Beltzer, *A&O* 2018, afl. 2.

56 Besselink, *TAP* 2018/152.

57 Leij, van der, *Het Financieele Dagblad* 4 december 2018.

58 Leij, van der, *Het Financieele Dagblad* 8 januari 2019.

59 Leij, van der, *Het Financieele Dagblad* 8 januari 2019.

Hoofdstuk 5. De praktijk van de ketenregeling in het basisonderwijs

5.1. Is de doelstelling van de Wwz behaald?

Zoals in hoofdstuk 3 besproken, is het doel van de Wwz dat de balans tussen vast en flexibel werk moet worden hersteld.⁶⁰ De rechtspositie van flexwerkers (werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd) dient te worden verbeterd. Het is de vraag of dat voor flexwerkers in het basisonderwijs is gelukt.

Voor het basisonderwijs is het van belang om op te merken dat er een verschil is tussen openbaar en bijzonder onderwijs. Het Burgerlijk Wetboek geldt (tot het in werking treden van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren per 1 januari 2020) alleen voor werknemers in het bijzonder onderwijs. De Wwz is niet van toepassing in het openbaar onderwijs, tenzij een openbare school onder een samenwerkingsbestuur valt met bijzonder onderwijs. Openbare besturen konden er na invoering van de Wwz wel voor kiezen om het hoofdstuk met de vervangingsregeling uit de cao voor het Primair Onderwijs 2016-2017 van toepassing te verklaren.⁶¹

De regering was van oordeel dat de verlenging van de tussenpoos van drie naar zes maanden er toe zou leiden dat werkgevers eerder een vast arbeidscontract aan werknemers zouden aanbieden, zodat zij niet het risico lopen werknemers, in wie zij hebben geïnvesteerd, te verliezen.⁶²

In paragraaf 3.4 heb ik de mogelijkheden besproken om op grond van art. 7:668a lid 5 BW via een cao af te wijken van de ketenbepaling. Deze regeling is beperkt ten opzichte van de daarvoor geldende regeling. Voor de inwerkingtreding van de Wwz was het op grond van de cao Primair Onderwijs mogelijk om in een periode van 36 maanden een onbeperkt aantal tijdelijke arbeidscontracten overeen te komen.

De regering heeft nadrukkelijk invalkrachten in het primair onderwijs als voorbeeld genoemd waarbij van de ketenbepaling af kan worden geweken.⁶³ De sector heeft gebruik gemaakt van deze regeling. Echter, het is niet direct gelukt om in een cao tot afspraken te komen. De wijzigingen met betrekking tot de ketenbepaling zijn ingegaan op 1 juli 2015 en het primair onderwijs werd daar direct mee geconfronteerd, omdat de cao Primair Onderwijs 2014-2015 een looptijd had tot en met 30 juni 2015. Het is de PO-Raad en de bonden niet gelukt om tot afspraken te komen in een cao PO 2015-2016. Men werd het niet eens over afspraken die pasten binnen de Wwz.⁶⁴ Door het overgangsrecht liepen de afspraken van de cao 2014-2015 daarom nog door tot 1 juli 2016.

In de cao voor het Primair Onderwijs 2016-2017 zijn de (inmiddels vervallen) contractvormen min-max-contract en het bindingscontract in het leven geroepen voor vervanging.⁶⁵ Uit de in

60 Zie *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 4.

61 Ruijling, Zantboer & Bijlsma, 2017.

62 *Kamerstukken I* 2013/14, 33 818, C, p. 70.

63 *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 7, p. 20.

64 Zie <https://www.avs.nl/artikelen/caooverlegprimaironderwijsafgebroken> (laatstelijk geraadpleegd op 6 december 2019).

65 Het min-max-contract was een contract voor bepaalde tijd bij vervanging van tijdelijk afwezige werknemers, telkens voor ten hoogste twaalf maanden en met een minimum van acht uur per week. Het bindingscontract was een contract voor bepaalde tijd ten behoeve van vervanging van tijdelijk afwezige werknemers voor minimaal één uur in de week.

hoofdstuk 4 besproken evaluatie⁶⁶ is echter gebleken dat deze contractvormen weinig gebruikt werden.

De door de Wwz geboden mogelijkheden om af te wijken van de ketenbepaling, hebben in de daarop volgende cao's voor het Primair Onderwijs niet geleid tot afspraken die in de praktijk haalbaar en/of bruikbaar zijn gebleken. Evenmin is gebleken dat werkgevers in het primair onderwijs eerder een vast arbeidscontract aan werknemers hebben aangeboden. Dit is niet gebeurd omdat scholen (volgens eigen zeggen) niet genoeg geld en niet genoeg werk hebben om meer mensen in vaste dienst te nemen.⁶⁷ Dit werd overigens ook voor de inwerkingtreding al besproken door Van Vliet: "Dat invalkrachten sneller een vast contract krijgen, wordt onwenselijk gevonden en voor schoolbesturen financieel niet haalbaar geacht."⁶⁸

Het lijkt er in de praktijk op dat de Wwz voor het basisonderwijs juist averechts heeft gewerkt.

Er kan worden geconcludeerd dat de doelstelling van de Wwz in het onderwijs niet is gehaald. In de volgende paragraaf worden de knelpunten die hiertoe hebben geleid, nader besproken.

5.2. Knelpunten

Zoals in de vorige paragraaf besproken zijn in de cao voor het Primair Onderwijs 2016-2017 de (inmiddels vervallen) contractvormen min-max-contract en het bindingscontract in het leven geroepen voor vervanging, maar werden deze weinig gebruikt. In de eerder besproken QuickScan is de conclusie getrokken dat vervangers zich sinds de invoering van de Wwz bewuster zijn geworden van hun eigen positie en dat zij selectiever zijn geworden bij het aangaan van een arbeidscontract.⁶⁹

Een knelpunt dat hieruit blijkt is dat flexwerkers minder snel een arbeidsovereenkomst voor beperkte duur aangaan na de invoering van de Wwz. Zij lopen dan immers het risico om daarna langere tijd niet ingezet te worden. Dit wordt ook benoemd door Van Vliet: "Omdat voor elke vervanging (ook als het een vervanging van soms enkele dagen betreft) een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt gesloten, is het maximum van zes arbeidsovereenkomsten dus snel bereikt en wordt de werknemer daarna niet meer ingezet."⁷⁰

Eind 2016 is Jacques Tichelaar als verkenner aangesteld om met de partijen in gesprek te gaan over de wijze waarop het vervangingsbeleid uit de cao primair onderwijs kan worden toegepast en hoe de mogelijkheden tot maatwerk die de Wwz biedt, kunnen worden toegepast. Naar aanleiding van deze verkenning hebben de werkgevers en werknemers in het onderwijs van de mogelijkheid binnen de Wwz gebruik gemaakt om een verzoek in te dienen voor een ministeriële regeling. Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft dit verzoek positief beoordeeld. Daardoor hebben scholen meer

66 *Evaluatie CAO afspraken Primair Onderwijs 2017.*

67 Zie Vasterman, *NRC* 8 november 2016 .

68 Vliet, van, *TAP* 2014/318.

69 Ruijling, Zantboer & Bijlsma, 2017.

70 Vliet, van, *ArbeidsRecht* 2017/25.

mogelijkheden gekregen om bij een winterse griepgolf zieke leerkrachten te vervangen. Partijen hebben vervolgens in de cao PO 2016-2017 een bepaling opgenomen, waarbij de ketenbepaling buiten toepassing wordt verklaard op de arbeidsovereenkomst die in de maanden januari tot en met maart van 2017 of in de maanden januari tot en met maart van 2018 is ingegaan voor ten hoogste 14 kalenderdagen in verband met de vervanging wegens onvoorzien ziekteverzuim van onderwijsgevend personeel en onderwijsondersteunend personeel met lesgebonden en/of behandeltaken. Dit betreft de maanden waarin er een grote kans is op griep. Scholen mochten op grond van deze bepaling in deze perioden voor onvoorzien vervanging invaldocenten veertien dagen aaneen inschakelen zonder dat deze tijdelijke contracten resulteren in een vaste aanstelling.⁷¹

Zoals in paragraaf 5.1 besproken, heeft deze verruiming een belangrijk knelpunt opgelost voor de griepperiode.

Maar, zoals besproken in de Memorie van Toelichting bij de Wab, is gebleken dat deze vervanging wegens ziekte zich door het gehele schooljaar heen voordoet, met weliswaar een piek in het late najaar, de winter en het vroege voorjaar.⁷²

De ergste problemen voor tijdelijke vervanging in het basisonderwijs zijn pas opgelost enkele jaren na de invoering van de Wwz. In de cao voor het Primair Onderwijs 2018-2019 is in artikel 3.1 lid 5 een regeling opgenomen voor tijdelijke vervanging van zieke werknemers, waarbij een uitzondering wordt gemaakt op de ketenregeling. Deze afspraak in de cao is toegestaan op grond van artikel 7:668a lid 8 BW en lid g van de Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter (ingegaan per 1 augustus 2018, zie paragraaf 2.3).

De tijdelijke vervanging wegens ziekte was echter geen directe doelstelling van de Wwz, dat was het verbeteren van de rechtspositie van flexwerkers.

Door de invoering per 1 augustus 2018 van lid g van bovengemelde Regeling is het wel weer makkelijker geworden voor de werkgevers en de werknemers in het basisonderwijs om vervanging bij ziekte te regelen. Dit houdt in feite wel weer een kleine verbetering in voor flexwerkers in het basisonderwijs, omdat zij vaker ingezet kunnen worden door dezelfde organisatie. Echter, ten opzichte van de situatie van voor de Wwz is hun rechtspositie slechter geworden, nu het niet heeft geleid tot meer vaste arbeidscontracten en minder tijdelijke arbeidscontracten achter elkaar.

In de cao PO 2018-2019, die nog doorloopt aangezien er nog geen nieuw akkoord is, is gebruik gemaakt van de mogelijkheid om af te wijken van de ketenbepaling op grond van artikel 7:668a lid 5 sub b. Daarbij gaan partijen uit van het feit dat de vervangingswerkzaamheden deel uitmaken van de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering in het primair onderwijs. De regering heeft als voorbeeld bij dit artikel de invalkrachten in het primair onderwijs genoemd.⁷³ Er wordt in artikel 3.1 lid 4 van de cao geregeld dat, indien er

⁷¹ *Evaluatie CAO afspraken Primair Onderwijs 2017.*

⁷² *Kamerstukken II, 2018/19, 35074, 3, p. 11.*

⁷³ *Kamerstukken II 2013/14, 33818, 7, p. 20.*

sprake is van vervangingswerkzaamheden⁷⁴, zes elkaar opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten kunnen worden aangegaan binnen een periode van zesendertig maanden (lid 4). Dit vermindert het risico voor werkgevers en kan flexwerkers meer zekerheid bieden voor een langere periode. Het zal echter niet leiden tot meer vaste arbeidscontracten aangezien het vervangingswerk betreft.

Een ander knelpunt, dat overigens niet alleen voor het onderwijs geldt, is dat er te veel risico's en kosten vast zitten aan een vast arbeidscontract. Hierover heb ik al even kort gesproken in paragraaf 4.2. Dit wordt ook door Bungener besproken. Het proberen te bereiken van werkzekerheid door middel van regelgeving, vormt in het huidige systeem een tegenpool met het werken. De werkgever loopt veel risico bij het aangaan van een vast arbeidscontract. Vanwege dit risico worden arbeidscontracten vaak niet verlengd, terwijl de wil er bij de werkgever wel is. Zijn conclusie is dat als gevolg hiervan het doel van de Wwz niet wordt bereikt.⁷⁵ Dit geldt ook voor het onderwijs. De (financiële) risico's van het aangaan van een vast arbeidscontract met een invalkracht zijn groot voor scholen. Er is vaak een piekperiode (de griepperiode) waarin behoefte aan invalkrachten is en dan is er dan ook behoefte aan meerdere invalkrachten tegelijk. Deze invalkrachten kunnen niet allemaal een vast arbeidscontract krijgen, omdat er buiten de piekperiode eenvoudigweg onvoldoende werk is voor hen. De kosten voor de werkgever worden dan te hoog.

Bungener benoemt ook dat de onbalans tussen een vast arbeidscontract en een flexibel arbeidscontract vanwege de hoge risico's en kosten geen nieuwe situatie is. Ook voor de invoering van de Wwz was dat het geval en tijdens de parlementaire behandeling van de Wwz is er ook op gewezen. Hij merkt hier over op: "De wetgever heeft in het debat over art. 7:668a BW niet voldoende onderkend dat onder de oorspronkelijke regeling van art. 7:668a BW al belemmeringen werden ervaren door werkgevers om over te gaan tot het aanbieden van het contract voor onbepaalde tijd en dat met het aanscherpen van de regeling van art. 7:668a BW deze belemmeringen dan enkel zouden toenemen."

Ik kan niet anders dan concluderen dat hij hierin gelijk heeft, zeker nu ook de wetgever in de Wab nadrukkelijk probeert om de verschillen in kosten en risico's van de contractvormen (bepaalde tijd en onbepaalde tijd) te verminderen.⁷⁶ De wetgever heeft nu blijkbaar wel onderkend dat de door de werkgever ervaren belemmeringen moeten worden verminderd dan wel weggenomen.

5.3. Situatie na invoering van de Wab

Zoals in hoofdstuk 4 besproken, zijn als argument voor de wenselijkheid van de wijziging voor invalkrachten in het basisonderwijs, twee onderzoeken gebruikt.

Via de Wab wordt een nieuw lid 15 aan artikel 7:668a BW toegevoegd, waarin de ketenbepaling buiten werking wordt gesteld indien sprake is van vervanging wegens ziekte van een werknemer in het basisonderwijs. Opmerkelijk is dat hierbij geen beperking is

⁷⁴ Hierbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld vervanging tijdens zwangerschapsverlof, calamiteitenverlof, ouderschapsverlof en langdurige ziekte.

⁷⁵ Bungener, *TRA* 2016/23.

⁷⁶ Zie *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, 3, p. 1-4.

opgenomen voor de maanden waarin de meeste kans op griep is, terwijl in de oorspronkelijke cao afspraak wel een beperking was opgenomen.

Scholen krijgen hiermee het jaar rond meer ruimte om tijdelijke arbeidsovereenkomsten aan te gaan voor vervanging bij ziekte.

Hiermee vindt voor de invalkrachten in het basisonderwijs een gedeeltelijke verschuiving plaats in de regelgeving van de Wwz (afwijking waarbij de sociale partners en de werkgevers op grond van artikel 7:668a lid 5 en lid 8 af kunnen wijken onder voorwaarden) naar een nieuw lid 15 op grond van de Wab. Bij vervanging wegens ziekte van een werknemer in het primair onderwijs is op grond van dit nieuwe lid 15 de ketenregeling niet van toepassing. Vervanging tijdens zwangerschapsverlof, calamiteitenverlof en ouderschapsverlof kan nog steeds op grond van artikel 7:668a lid 5 door middel van cao afspraken worden geregeld. Ten aanzien hiervan hebben de vakbonden FNV en CNV in de internetconsultatie al aangegeven dat zij van mening zijn dat de regering hiermee de onderhandelingsvrijheid van de sociale partners beperkt.⁷⁷ In beginsel is dat inderdaad zo, echter, het is maar de vraag of dat voor werknemers een nadeel is. Met deze regeling weten invalkrachten in het primair onderwijs waar zij aan toe zijn, terwijl het tijdens cao onderhandelingen altijd onzeker is wat de uitkomst van de onderhandelingen wordt.

Naar mijn mening zal het nieuwe artikel 7:668a lid 15 BW deels meewerken aan het meer in balans brengen van de arbeidsmarkt. Er wordt meer flexibiliteit gecreëerd waar dat nodig is. Flexwerkers krijgen meer kans op werk, nu de ketenbepaling buiten werking wordt verklaard bij vervanging wegens ziekte en voor de werkgevers zal het vermoedelijk eenvoudiger worden om invalkrachten te vinden.⁷⁸ Er kunnen immers meer tijdelijke arbeidscontracten bij dezelfde school dan wel bij dezelfde samenwerkingsorganisatie worden aangegaan. De onzekerheid over werk en inkomen vermindert bij flexwerkers, aangezien ze dan sneller arbeidscontracten voor korte duur kunnen (en waarschijnlijk zullen) aangaan. Een gevolg van de Wwz is immers dat vervangers selectiever zijn geworden bij het aangaan van een arbeidscontract en daarbij de voorkeur aan langdurige vormen van vervanging geven.⁷⁹ Dat is met de nieuwe regeling niet meer nodig.

Aan de andere kant wordt de kans dat invalkrachten doorstromen naar een arbeidscontract voor onbepaalde tijd, niet vergroot. Het kenmerk van het werken als invalkracht is immers dat zij worden ingezet wanneer dat nodig is en waar op dat moment werk voor hen is. Door de wetswijziging wordt geen extra werk of geld gecreëerd, terwijl dat juist de redenen zijn voor scholen om mensen niet in vaste dienst te nemen.⁸⁰ Daar waar aan invalkrachten een vaste arbeidsovereenkomst kan worden geboden, zal dat waarschijnlijk ook wel gebeuren en is dat volgens de FNV ook al gebeurd.⁸¹ Voor het primair onderwijs blijft echter gelden dat er sprake is van piekmomenten waar invalkrachten moeten worden ingezet. Aan deze

⁷⁷ Zie Reactie CNV Internetconsultatie Wab, 7 mei 2018, p. 2. en Reactie FNV Internetconsultatie Wab, 30 april 2018, p. 1-4.

⁷⁸ Uiteraard geldt dit alleen als in die regio ook voldoende invalkrachten beschikbaar zijn.

⁷⁹ Ruijling, Zantboer & Bijlsma, 2017.

⁸⁰ Zie Vasterman, NRC 8 november 2016 en zie Vliet, van, TAP 2014/318.

⁸¹ Reactie FNV Internetconsultatie Wab, 30 april 2018, p. 3.

invalkrachten kan niet allemaal een vaste arbeidsovereenkomst worden geboden, omdat daar onvoldoende werk voor is.

Ten aanzien van de niet-invalkrachten in het onderwijs geldt artikel 7:668a lid 1 onder a BW. Invalkrachten in het primair onderwijs zijn door de regering als voorbeeld genoemd waarbij van de ketenbepaling af kan worden geweken⁸², maar dat geldt niet voor de vaste krachten. Ook in de meest recente cao PO (2018-2019) staat in artikel 3.1 lid 2 nadrukkelijk dat, bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst niet zijnde voor vervanging of werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard, het uitgangspunt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is. Afwijken van de ketenbepaling is hier ook uitdrukkelijk niet aan de orde. Sterker nog, in datzelfde lid is bepaald dat alleen in zeer bijzondere gevallen na de eerste 12 maanden nog eenmaal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangegaan gedurende een periode van maximaal 12 maanden. Partijen kiezen hier nadrukkelijk een beperktere regeling dan de in de wet geregelde.

Door de verruiming van de ketenregeling van 24 naar 36 maanden hebben werkgevers ruimte gekregen om in de cao onderhandelingen andere afspraken te maken dan in het artikel 3.1 lid 1 van de huidige cao. De vraag is of deze verruiming ook terug te zien zal zijn nu ook vanuit werkgeverskant in het primair onderwijs de afgelopen jaren al nadrukkelijk het standpunt is ingenomen dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd het uitgangspunt is. Indien dit wel het geval is, wordt daarmee de rechtspositie van de werknemers met een arbeidscontract voor bepaalde tijd, inderdaad verslechterd ten opzichte van de huidige situatie. De tijd zal gaan leren hoe werkgevers in het primair onderwijs hiermee om zullen gaan.

⁸² *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 7, p. 20.

Hoofdstuk 6. De praktijk van de ketenregeling bij seizoensbedrijven in de recreatiesector

6.1. Is de doelstelling van de Wwz behaald?

Het doel van de Wwz is dat de balans tussen vast en flexibel werk moet worden hersteld.⁸³ Bij seizoensbedrijven in de recreatiesector wordt veel met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gewerkt, aangezien het bedrijven betreft die niet het gehele jaar in bedrijf zijn. Er kan bijvoorbeeld gedacht worden aan campings en bedrijven die activiteiten organiseren die niet in de winter plaats kunnen vinden (bijvoorbeeld waterskiën en buitenzwembaden), waardoor in het winterseizoen veel minder personeel nodig is dan in de rest van het jaar. De vraag is of de rechtspositie van de flexwerkers in de recreatiesector is verbeterd met de invoering van de Wwz.

Per 1 juli 2015 is de gewijzigde ketenbepaling als gevolg van de Wwz ingegaan. Voor de seizoensbedrijven in de recreatiesector had dit als gevolg dat per die datum op grond van artikel 7:668a lid 1 BW een tussenpoos van zes maanden ging gelden. Daarnaast mochten er nog maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden gesloten binnen een periode van vierentwintig maanden. Op grond van artikel 7:668a lid 5 sub BW konden in een cao afspraken worden gemaakt om af te wijken van het aantal contracten voor bepaalde tijd en van de periode van vierentwintig maanden indien uit de cao blijkt dat voor die functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.

De cao's die het meest gebruikt worden door seizoensbedrijven in de recreatiesector zijn de cao Recreatie en de cao Dagrecreatie, waarbij de cao Dagrecreatie over het algemeen de meeste afspraken uit de cao Recreatie volgt. De ondernemersvereniging Recron is voor beide cao's de onderhandelingspartij voor de vakbonden namens de werkgevers. In de cao Recreatie die op 1 juli 2015 gold, was nog geen bepaling opgenomen voor seizoenswerk. Wel was in artikel 9 lid 4 sub a van die cao opgenomen dat, op grond van het overgangsrecht, voor de periode tot uiterlijk 30 juni 2016 in een periode van zes jaar maximaal vier arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd konden worden aangegaan. In datzelfde artikel sub b was ook opgenomen dat, eveneens op grond van het overgangsrecht, bedrijven met een seizoensmatig karakter tot uiterlijk 30 juni 2016 maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd per jaar mochten sluiten, zonder dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstond en dat deze regeling alleen gold voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die uitsluitend seizoensmatige arbeid verricht.

Per 1 juli 2016 is er nog een wijziging doorgevoerd in artikel 7:668a BW doorgevoerd via de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie. Lid 13 is toegevoegd aangezien er op grond van de Wwz problemen ontstonden voor seizoensarbeid. Deze problemen (knelpunten) worden nader besproken in paragraaf 6.2.

⁸³ Zie *Kamerstukken II 2013/14*, 33818, 3, p. 4.

Werkgevers en de vakbonden hebben in alle cao's Recreatie vanaf 1 juli 2016 een artikel opgenomen voor seizoenswerk (artikel 8). De cao's Dagrecreatie hebben vanaf 1 juli 2016 hetzelfde artikel (ook artikel 8) opgenomen. In dat artikel wordt gebruik gemaakt van de in artikel 7:668a lid 13 BW opgenomen mogelijkheid om de tussenpoos te verkorten tot ten hoogste drie maanden, waarbij het seizoenskarakter in de arbeidsovereenkomst moet worden opgenomen. In datzelfde artikel van de cao is ook een terugkeergarantie opgenomen voor werknemers die werkzaam zijn op basis van een seizoensarbeidsovereenkomst, alsmede een voorrangsregeling bij invulling van een vacature voor niet-seizoensgebonden functies.

Dit cao artikel is tot in de huidige cao Recreatie en cao Dagrecreatie (lopend tot en met 31 december 2020) hetzelfde gebleven. Uit het feit dat dit artikel sinds de invoering ongewijzigd is gebleven, kan geconcludeerd worden dat deze regeling in de praktijk voor zowel de werkgevers als de werknemers werkt.

In beide cao's is er niet voor gekozen om de maximumtermijn van 24 maanden te verlengen en het aantal van drie contracten te verhogen op grond van artikel 7:668a lid 5 BW. Deze mogelijkheid is er in deze sector wel wanneer uit de cao blijkt dat voor bepaalde functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering afwijking vereist. Partijen hebben echter voor de afwijkingsmogelijkheid van artikel 7:668a lid 13 BW gekozen, aangezien via de regeling van artikel 7:668a lid 5 BW de tussenpoos niet kan worden verkort. Juist de verlenging van de tussenpoos zorgde voor een knelpunt bij seizoenswerk. Hier ga ik in paragraaf 6.2 nader op in.

De vraag die nu moet worden beantwoord, is of de rechtspositie van de seizoensmedewerkers in de recreatiesector is verbeterd sinds de invoering van de Wwz. Direct na invoering van de Wwz was de rechtspositie van seizoensmedewerkers verslechterd omdat de periode waarbinnen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mochten worden gesloten, was beperkt, terwijl de tussenpoos juist was verlengd. Het effect op de rechtspositie van seizoensmedewerkers was daarmee het tegengestelde van hetgeen de Wwz beoogde. Hier werd overigens al voor de inwerkingtreding van de Wwz tijdens het Nationaal ArbeidsRecht Diner 2014 op gewezen door Verbeek. In reactie daarop werd aangegeven dat de regering daarover had aangegeven dat zes maanden genoeg zou zijn, omdat het seizoensarbeid mogelijk maakt en dat al het andere geen seizoensarbeid meer zou zijn.⁸⁴

Door gebruik te maken van de mogelijkheid om de tussenpoos te verkorten is voor seizoensmedewerkers meer zekerheid op werk ontstaan. Zij hoeven niet meer zes maanden per jaar uit dienst, terwijl de periode dat er geen werk is bij het seizoensbedrijf korter is. Ten opzichte van de situatie van na de invoering van de Wwz en voor de invoering van artikel 7:668a lid 13 BW, is de positie van flexwerkers verbeterd. Echter, ten opzichte van de situatie van voor de Wwz, is er in feite niets veranderd voor flexwerkers. Ook toen kon men na een tussenpoos van drie maanden opnieuw op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst treden.

⁸⁴ Zanten-Baris, van , *ArbeidsRecht* 2014/36.

De rechtspositie van de werknemers met een seizoensarbeidsovereenkomst is wel versterkt door het opnemen van de voormelde terugkeergarantie en voorrangsregeling in de cao. Hiermee is een koppeling gemaakt in de richting van een vaste arbeidsovereenkomst en meer rechtszekerheid voor flexwerkers.

Dit is echter niet een op de Wwz gebaseerd artikel. Het risico daarvan is dat deze afspraken weer uit de cao kunnen verdwijnen bij een volgende onderhandelingsronde.

Concluderend kan gezegd worden dat bij seizoensbedrijven in de recreatiesector de doelstelling van meer zekerheid voor flexwerkers, niet is bereikt door de Wwz, maar door cao afspraken.

6.2 Knelpunten

Zoals in de vorige paragraaf al benoemd, ontstond in de periode na de invoering van de Wwz en voor invoering van artikel 7:668a lid 13 BW een knelpunt voor seizoensbedrijven in de recreatiesector. De meeste seizoensbedrijven in de recreatiesector zijn korter dan zes maanden per jaar gesloten. De tussenpoos van zes maanden tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd leverde in het geval van seizoensmedewerkers het probleem op dat werkgevers elk jaar nieuwe seizoensmedewerkers zouden moeten zoeken omdat de tussenpoos te lang was, maar er geen werk was om de seizoensmedewerkers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te kunnen bieden.

Dit knelpunt is later door de regering onderkend en heeft geleid tot aanpassing van de ketenregeling door de invoering van artikel 7:668a lid 13 BW per 1 juli 2016. Bij de parlementaire behandeling van deze wijziging is de recreatiesector (met als voorbeeld campings die niet het hele jaar open zijn) voor de toepassing van dit lid als voorbeeld genoemd.⁸⁵

Met de toevoeging van dit lid werd een oplossing geboden voor het ontstane knelpunt. De vakbonden en werkgeversorganisaties hebben dit knelpunt opgelost door op grond van artikel 7:668a lid 13 BW een regeling voor seizoenswerk op te nemen in de cao Recreatie en de cao Dagrecreatie.

6.3 Situatie na invoering van de Wab

In de Wab wordt artikel 7:668a lid 13 BW verruimd. De zinsnede “als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden” wordt geschrapt. Het argument dat hiervoor wordt gegeven is dat deze verruiming dient om de flexibiliteit op de arbeidsmarkt verder te stimuleren.⁸⁶ De beoordeling voor welke functies afwijking noodzakelijk is, wordt nog steeds aan de cao partijen gelaten, zodat er per sector of op bedrijfsniveau maatwerk bij cao kan worden geleverd.⁸⁷

Vanuit zowel de vakbonden als vanuit werkgeversorganisaties is hierop gereageerd, waarbij FNV en CNV hebben aangegeven dat de bestaande uitzondering voor seizoenswerk meer

⁸⁵ *Kamerstukken II 2015/16*, 34408, 8, p. 2.

⁸⁶ *Kamerstukken II 2018/19*, 35074, 3, p. 14.

⁸⁷ *Kamerstukken II 2018/2019*, 35074, 3, blz. 14.

dan genoeg ruimte biedt om maatwerk te bieden. De FNV geeft hierover aan dat er nu aan de cao-tafel goede afspraken over seizoenswerk worden gemaakt. Het is de FNV onduidelijk waarom de nu gekozen oplossingen niet voldoen en waar de problemen zich dan voordoen. De FNV is van mening dat met deze aanpassing de deur wordt opengezet naar afspraken die feitelijk inhouden dat werknemers jarenlang negen maanden op en drie maanden af aan het werk zijn.⁸⁸

De CNV is van mening dat de term 'aard van de werkzaamheden' streng moet worden gedefinieerd zodat alleen in uitzonderlijke gevallen de flexibiliteit kan worden uitgebreid.⁸⁹ Verschillende werkgeversorganisaties, zoals VNO-NCW/MKB Nederland organisaties pleiten juist voor een verdere verruiming.⁹⁰

In de praktijk zal deze verruiming voor de seizoensbedrijven in de recreatiesector geen verschil maken, gezien de hiervoor al getrokken conclusie dat het huidige artikel 7:668a lid 13 BW ruim genoeg is en dat de aanwezige knelpunten in deze sector daarmee opgelost kunnen worden.

88 Reactie FNV Internetconsultatie Wab, 30 april 2018, p. 2.

89 Reactie CNV Internetconsultatie Wab, 7 mei 2018, p. 4.

90 Kamerstukken II 2018/2019, 35074, 3, blz. 102.

Hoofdstuk 7. De praktijk van de ketenregeling bij seizoensbedrijven in de tuinbouwsector

7.1. Is de doelstelling van de Wwz behaald?

Ook voor de tuinbouwsector is het de vraag of balans tussen vast en flexibel werk is hersteld en de rechtspositie van de flexwerkers in deze sector is verbeterd. Als dat het geval is, is het doel van de Wwz behaald.

In de tuinbouwsector wordt veel met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gewerkt, omdat niet het hele jaar geoogst kan worden en in bepaalde periodes veel minder personeel nodig is dan in de oogsttijd. Welke periode dat is, is per bedrijf verschillend, omdat dit mede afhankelijk is van het product dat geteeld wordt en of er meerdere soorten producten worden geteeld met verschillende oogstperiodes.

De invoering van de Wwz met de gewijzigde ketenbepaling per 1 juli 2015 betekende ook voor de seizoensbedrijven in de tuinbouwsector dat per die datum op grond van artikel 7:668a lid 1 BW een tussenpoos van zes maanden ging gelden. Daarnaast mochten er nog maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden gesloten binnen een periode van vierentwintig maanden. Van deze laatste regeling kon op grond van artikel 7:668a lid 5 sub b BW in een cao worden afgeweken indien uit de cao zou blijken dat de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering de afwijking voor die functies of functiegroepen vereist.

In de tuinbouwsector wordt de cao glastuinbouw gehanteerd. Op het moment dat de gewijzigde ketenbepaling als gevolg van de Wwz in werking trad, was er nog geen nieuwe cao Glastuinbouw gesloten. De op dat moment geldende cao liep tot en met 1 juli 2015. Die cao kende een artikel waarbij de tot 1 juli geldende ketenregeling geregelde tussenpoos werd verkort tot 31 dagen. Bij dat artikel was nadrukkelijk opgenomen dat deze regeling gold tot 1 juli 2015. In de protocollaire afspraken was opgenomen dat de cao-partijen gedurende de looptijd van de cao voorstellen (in combinatie) uit zouden werken over de nieuwe ketenbepaling van de Wwz. De uitwerking van die afspraken heeft echter geruime tijd op zich laten wachten. Per 2 juli 2015 was er geen cao afspraak waarin afwijking van de ketenregeling van artikel 7:668a BW mogelijk was. De knelpunten die in de tuinbouwsector ontstonden op het moment dat de wettelijke regeling van toepassing werd, zal ik bespreken in paragraaf 7.2.

Tijdens de onderhandelingen over de nieuwe cao Glastuinbouw werd bekend dat per 1 juli 2016 het in de paragraaf 6.1 besproken artikel 7:668a lid 13 BW in werking zou treden. Met dit lid kon via een cao een oplossing worden geboden voor de hierna te bespreken problemen die waren ontstaan voor seizoensarbeid.

In de cao Glastuinbouw die vervolgens werd gesloten, werden in artikel 9 bijzondere bepalingen opgenomen waarbij gebruik werd gemaakt van de mogelijkheid van artikel 7:668a lid 13 BW om voor bepaalde functies, welke ook in de cao benoemd werden, af te wijken van de in de ketenregeling opgenomen tussenpoos. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur van negen maanden en korter (onder A.) en medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor

bepaalde tijd met een duur van negen maanden en langer (onder B.). Voor de eerste categorie en voor de tweede categorie medewerkers werd de wettelijke tussenpoos ingekort tot drie maanden. Voor de tweede categorie medewerkers werd ook de periode van vierentwintig maanden uitgebreid naar zesendertig maanden op grond van artikel 668a lid 5 sub b BW.

De relatie tussen de leden 5 en 13 van artikel 7:668a BW blijkt ook uit de parlementaire stukken met betrekking tot lid 13. Hier wordt nadrukkelijk verbinding gemaakt met klimatologische omstandigheden en de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering.⁹¹ Ook Verhulp benoemt dat cao partijen veel ruimte kregen om functies te definiëren, maar dat altijd een relatie is vereist met klimatologische of natuurlijke omstandigheden.⁹²

Over de mogelijkheden om op grond van artikel 668a lid 5 sub b BW via een cao te mogen afwijken van de ketenregeling geeft Besselink aan dat het uiteindelijk de rechter is die bepaalt of er inderdaad sprake is van de vereiste koppeling tussen de in de cao benoemde functiegroep en de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering.⁹³

Ook in de parlementaire stukken wordt nadrukkelijk aangegeven dat de beoordeling, welke functies onder de intrinsieke aard vallen, ligt bij de cao-partijen die verantwoordelijke zijn voor de invulling van de afwijking bij cao en dat de werknemer die van mening is dat de cao in strijd is met de wet, dit aan de rechter kan voorleggen.⁹⁴ Uit de parlementaire stukken blijkt dat deze specifieke afwijkmogelijkheid van de ketenbepaling bewust is beperkt tot bepaalde functies in bedrijfstakken waar toepassing van de ketenbepaling zou leiden tot onaanvaardbare consequenties en waar het voortbestaan van de sector in het geding zou komen.⁹⁵

Voor werkgevers blijft dan het risico bestaan dat een rechter oordeelt dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd toch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is, terwijl het werk bij de werkgever daar niet op is ingesteld.

Artikel 9 van de cao is hetzelfde gebleven in de thans geldende cao Glastuinbouw met een looptijd tot en met 31 december 2019. Hieruit kan de conclusie worden getrokken dat deze regeling in de praktijk voor zowel de werkgevers als de werknemers werkt.

Echter, als we gaan kijken naar de rechtspositie van de seizoenmedewerkers in de tuinbouwsector en naar de vraag of deze is verbeterd sinds de invoering van de Wwz, kan wellicht een andere conclusie worden getrokken.

Voor de periode direct na invoering van de Wwz geldt dat de rechtspositie van de seizoenmedewerkers behoorlijk verslechterd was. De periode waarbinnen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mochten worden gesloten, was beperkt, terwijl de tussenpoos juist was verlengd. Hiermee werd, net als voor de seizoenmedewerkers in de recreatiesector, het tegengestelde bereikt van hetgeen de Wwz beoogde.

Het argument van de regering “De regering is van mening dat de nieuwe ketenbepaling seizoenswerk niet onmogelijk maakt of bemoeilijkt. Het meeste seizoenswerk duurt namelijk

91 *Kamerstukken II* 2015/16, 34408, nr. 8, p. 1-2.

92 Verhulp, *T&C BW*.

93 Besselink, *TAP* 2018/152.

94 *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 7, p. 20-21.

95 *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 7, p. 21.

minder dan zes maanden per jaar.”⁹⁶ ging voor de tuinbouwsector niet op, aangezien het seizoenswerk in deze sector wel langer dan zes maanden kon duren.

Ten opzichte van de situatie van voor de invoering van de Wwz is de positie van seizoensmedewerkers in de tuinbouwsector niet verbeterd, ook niet na de invoering van artikel 7:668a lid 13 BW. Immers, tot 1 juli 2015 gold de cao regeling dat de tussenpoos kon worden verkort tot 31 dagen. Seizoensmedewerkers kwamen daarmee sneller weer aan het werk dan in de huidige situatie. Zij hadden meer werkzekerheid, omdat zij na een tussenpoos van een maand weer bij dezelfde werkgever aan de slag konden. De rechtspositie is door de invoering van artikel 7:668a lid 13 BW wel weer verbeterd ten opzichte van de periode van na de invoering van de Wwz en voor de invoering van artikel 7:668a lid 13 BW. Daarmee is voor werknemers weer meer zekerheid op werk ontstaan, maar niet zoveel zekerheid als voor de invoering van de Wwz.

Iets meer rechtszekerheid voor de werknemer kan nog wel worden bereikt wanneer werkgever en werknemer gebruik maken van de regeling van artikel 10 van de huidige cao Glastuinbouw. Daarmee kan, onder in de cao opgenomen voorwaarden, een jaarlijks terugkerend dienstverband worden omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Er wordt dan een arbeidsovereenkomst afgesloten voor tenminste het aantal uren op jaarbasis dat in de voorgaande jaren gemiddeld is gewerkt. De werknemer heeft geen opkomstplicht voor de periode waarin in de voorgaande jaren geen dienstverband bestond. De werknemer ontvangt het hele jaar wekelijks of maandelijks loon op basis van het gemiddeld overeengekomen uren per week of per maand.

Het feit dat dit geen wettelijke regeling is, maar een cao regeling, brengt het risico met zich mee dat deze regeling bij een volgende onderhandelingsronde wellicht niet in de volgende cao zal worden opgenomen.

Naast de eerder besproken seizoensmedewerkers zijn er in de sector ook nog seizoensmedewerkers die jaarlijks in de piekmomenten (oogsttijd van één product) bij dezelfde werkgevers aan de slag gingen en daarmee het hele jaar aan de slag konden omdat verschillende producten verschillende oogstperiodes kennen. Dit zijn de werknemers die wel uit de voeten konden met de tussenpoos van zes maanden.

Concluderend kan gezegd worden dat bij seizoensbedrijven in de tuinbouwsector de doelstelling van meer zekerheid voor seizoensmedewerkers niet is bereikt door de Wwz, maar dat er juist minder zekerheid is ontstaan. Dat is met name het geval voor de medewerkers die niet als piekmedewerker worden ingezet.

7.2. Knelpunten

Net als voor de seizoensbedrijven in de recreatiesector is er voor de seizoensbedrijven in de tuinbouwsector een knelpunt ontstaan in de periode na invoering van de Wwz en voor invoering van artikel 7:668a lid 13. Ook voor de tuinbouwsector gold dat een tussenpoos van zes maanden te lang was. In de tuinbouwsector was het voor invoering van de Wwz

⁹⁶ *Kamerstukken II 2013/14, 33818, 7, p. 20.*

gebruikelijk dat dezelfde medewerkers jaarlijks elf maanden in dienst kwamen, één maand uit dienst gingen en dat deze cyclus zich herhaalde. Dit was regeling die via de cao werd geboden. De seizoensmedewerkers waren daarmee zeker van elf maanden werk per jaar. Door de invoering van de Wwz veranderde dat. Er bestond nog geen mogelijkheid om af te wijken van de wettelijke tussenpoos van zes maanden. Voor de werkgevers in de tuinbouwsector ontstond hetzelfde probleem als voor de werkgevers in de recreatiesector: werkgevers moesten elk jaar nieuwe seizoensmedewerkers zoeken omdat de tussenpoos te lang was. Er was onvoldoende werk om alle medewerkers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te kunnen bieden.

Net als bij de seizoensbedrijven in de recreatiesector, was ook in de tuinbouwsector het effect op de rechtspositie van seizoensmedewerkers averechts ten opzichte van hetgeen de Wwz beoogde.

De onderkenning van dit knelpunt en de aanpassing van de ketenregeling door de invoering van artikel 7:668a lid 13 per 1 juli 2016 is in paragraaf 6.2 reeds besproken.

Bij de parlementaire behandeling van deze wijziging is, naast de recreatiesector ook de tuinbouwsector als voorbeeld genoemd voor de toepassing van dit lid.⁹⁷ De vakbonden en de werkgeversorganisaties hebben op grond van dit nieuwe lid een regeling voor seizoenswerk opgenomen in de cao Glastuinbouw, waarmee een oplossing ontstond voor de ontstane knelpunten.

Echter, zoals in paragraaf 7.1 al besproken, is de oplossing niet zo ruim voor zowel werkgevers als werknemers als de cao regeling van voor de invoering van de Wwz was.

7.3. Situatie na invoering van de Wab

Voor de tuinbouwsector geldt dezelfde situatie als voor de seizoensbedrijven in de recreatiesector. De verruiming van artikel 7:668a lid 13 door de invoering van de Wab heb ik al besproken in paragraaf 6.3.

Voor de tuinbouwsector geldt dat de verruiming van dit lid ook geen verschil zal maken, aangezien de mogelijkheden om bij cao af te wijken, voor deze sector niet wijzigen. Er kan immers al gebruik worden gemaakt van het artikel zoals het op dit moment is geformuleerd.

⁹⁷ *Kamerstukken II 2015/16, 34408, 8, p. 2.*

Hoofdstuk 8. Doelstelling van de Wwz na invoering van de Wab

8.1. Haalbaarheid van de doelstelling van de Wwz na invoering van de Wab

Voor de invoering van de Wwz waren er grote verschillen tussen de rechtspositie van flexwerkers en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Loonstra en Zondag schreven hierover: “De rechtspositie van een werknemer, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, is aanzienlijk minder gunstig dan die van een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Zowel *tijdens* de duur van de arbeidsovereenkomst als bij het *einde* ervan zijn verschillen waarneembaar.”⁹⁸

Het doel van de Wwz was dan ook om de balans tussen vast en flexibel werk op dit punt te herstellen.⁹⁹ Ook de wijzigingen van de Wab zijn hierop gericht. Dit wordt besproken door Verhagen, die daarbij aangeeft dat één van de ideeën achter de Wwz en ook achter de Wab is dat een werknemer na een strikt geregelde periode van onzekerheid recht heeft op zekerheid (in de vorm van een contract voor onbepaalde tijd).¹⁰⁰ Dit sluit ook aan bij het eerder al besproken Europese standpunt dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd de normale arbeidsverhouding tussen een werkgever en een werknemer zijn en zullen blijven.¹⁰¹

In de Memorie van Toelichting met betrekking tot de Wab is benoemd dat met deze wet wordt geprobeerd om de verschillen in kosten en risico's tussen de arbeidsovereenkomstvormen te verminderen. Werkgevers en werknemers kunnen op basis van het huidige systeem niet de arbeidsrelatie aangaan die aansluit bij de aard van het werk en hun behoeften.¹⁰²

Ook van belang is dat als argument voor de Wab wordt genoemd dat de arbeidsmarkt een zekere mate van flexibiliteit nodig heeft. De wijzigingen met betrekking tot de ketenbepaling dienen voor deze arbeidscontractflexibiliteit te zorgen.¹⁰³ Werkgevers gebruiken flexibele arbeidskrachten juist om er voor te zorgen dat zij gemakkelijk kunnen inspringen op veranderende omstandigheden binnen en buiten de onderneming. Een dergelijke flexibiliteit kan niet worden bereikt als er veel medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst zijn.¹⁰⁴

Verhagen bespreekt dat de uitbreiding van de ketenregeling van twee naar drie jaar op de meeste kritiek stuitte en het commentaar dat de kans reëel wordt geacht dat werkgevers voortaan na drie jaar, in plaats van na twee jaar, van de desbetreffende werknemer afscheid zullen nemen.¹⁰⁵ Ook Besselink spreekt zijn twijfel uit of met deze verruiming van de ketenregeling de kloof tussen vaste arbeidsovereenkomsten en flexibele arbeid kan worden

⁹⁸ Loonstra & Zondag 2015.

⁹⁹ Zie *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 4.

¹⁰⁰ Verhagen, *TRA* 2019/82.

¹⁰¹ Algemene overweging 6 Raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

¹⁰² Zie *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, 3, p. 1-2.

¹⁰³ Zie *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, 3, p. 7.

¹⁰⁴ Loonstra & Zondag 2015.

¹⁰⁵ Verhagen, *TRA* 2019/82.

verkleind, omdat werknemers langer dan nu zullen blijven werken op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Hij geeft ook aan dat de kloof niet zal worden verkleind wanneer werkgevers gebruik maken van de mogelijkheid om drie jaar op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te contracteren en daarna alsnog besluiten om geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te bieden. In dat geval wordt alsnog de doelstelling, om meer zekerheid te bieden aan flexwerkers, niet gehaald.¹⁰⁶

Ook wordt door Verhagen besproken dat de regering, om dit risico te verkleinen, via de Wab maatregelen introduceert die flexcontracten duurder maken waardoor het vaste contract voor werkgevers aantrekkelijker wordt gemaakt. Door de introductie van de andere maatregelen lijkt erkend te worden dat de wijziging van twee naar drie jaar mogelijk zal leiden tot meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Dat is een averechts effect van het doel van de Wab.¹⁰⁷

Minister Koolmees heeft nadrukkelijk verwezen naar het bredere pakket aan maatregelen: "In de balans der zaken, in de balans van de zestien maatregelen die onderdeel zijn van de WAB, is er juist voor gekozen om sommige dingen strikter te maken - zoals inderdaad een transitievergoeding vanaf dag één en zoals de premiedifferentiatie, waardoor flexcontracten duurder worden - en sommige dingen juist flexibeler te maken om meer mogelijkheden te geven om aan te sluiten bij de aard van de bedrijfsvoering. Dat is een bewuste balanskeuze geweest. We kunnen een groot debat voeren over een losse maatregel, maar dan zal ik elke keer weer betogen dat dit past in een breder geheel, in een breder pakket."¹⁰⁸

De combinatie van maatregelen dient er toe te leiden dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aantrekkelijker voor werkgevers wordt dan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zoals ook Beltzer bespreekt.¹⁰⁹

Over de mogelijkheid tot het verkorten van de tussenpoos geeft Besselink aan dat het feit dat hierdoor een grotere groep werknemers langere tijd op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werkzaam zal zijn, wordt gebillijkt door het feit dat de beoordeling van de reikwijdte hiervan ter beoordeling aan cao-partijen wordt gelaten. De betreffende werknemers hebben hierdoor gedurende langere tijd meer zekerheid, waarmee ook een doel van de Wwz wordt bereikt.¹¹⁰

8.2. Aanpassingen voor het basisonderwijs

In paragraaf 5.1 is besproken of de doelstelling van de Wwz voor het basisonderwijs was behaald en is geconcludeerd dat dit niet het geval is. Dit komt voor een groot deel omdat de sector afhankelijk is van invalkrachten, die voor tijdelijke periodes nodig zijn. Hun rechtspositie verslechterde na de invoering van de Wwz. Pas na invoering van artikel 7:668a lid 13 BW is er weer een verbetering opgetreden voor invalkrachten.

Met de invoering van de Wab wordt een nieuw lid 15 aan artikel 7:668a BW toegevoegd. Daarin wordt de ketenbepaling buiten werking gesteld indien sprake is van vervanging

¹⁰⁶ Besselink, *TAP* 2018/152.

¹⁰⁷ Verhagen, *TRA* 2019/82.

¹⁰⁸ *Handelingen II* 2018/19, 48, 8, p. 38.

¹⁰⁹ Beltzer, *A&O* 2018, afl. 2.

¹¹⁰ Besselink, *TAP* 2018/152.

wegens ziekte van een werknemer in het basisonderwijs. Door toevoeging van deze uitzonderingsbepaling wordt meer zekerheid geboden aan de groep invalkrachten in het basisonderwijs. Zij zijn vaker inzetbaar op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Hiermee wordt voldaan aan de doelstelling van de Wwz om meer zekerheid te bieden aan flexibele werknemers.

De invoering van de uitzonderingsbepaling zal niet leiden tot het bereiken van de doelstelling van de Wwz dat meer werknemers doorstromen naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voor werkgevers in het basisonderwijs is de uitzonderingsbepaling een belangrijke bepaling, omdat zij na de invoering van de Wwz tegen het probleem aan liepen dat er niet genoeg invalkrachten beschikbaar waren op basis van de geldende wetgeving. Gezien het feit dat het voor het basisonderwijs noodzakelijk is dat er flexibiliteit blijft, is de uitzonderingsbepaling voor de invalkrachten de best mogelijke manier om meer zekerheid te verkrijgen.

Besselink bespreekt deze uitzonderingsbepaling en concludeert dat deze groep met de uitzonderingsbepaling meer gelijke arbeidsmarktkansen krijgt en dat daarmee aan een van de doelstellingen van de Wab wordt voldaan.¹¹¹

Zoals in paragraaf 5.3 al besproken, zullen invalkrachten, aan wie een vaste arbeidsovereenkomst kan worden geboden, deze ook krijgen. Volgens de FNV is dat ook al gebeurd.¹¹²

De vakbonden FNV en CNV zijn van mening dat de regering met deze aanpassing de onderhandelingsvrijheid van de sociale partners beperkt.¹¹³ Dit is ook een logische reactie vanuit de vakbonden aangezien het hun invloed beperkt. Echter, voor de rechtszekerheid van de flexwerkers biedt een wettelijke regel meer zekerheid dan een regel waarover elk jaar of elke twee jaar opnieuw moet worden onderhandeld door cao-partijen.

Meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor invalkrachten in het basisonderwijs valt onder de erkenning op Europees niveau dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in sommige omstandigheden in de behoeften van zowel de werkgever als de werknemer voorzien.¹¹⁴

Voor het basisonderwijs zijn naar mijn mening de aanpassingen, die via de Wab worden doorgevoerd, voldoende.

8.3. Aanpassingen voor seizoensbedrijven in de recreatiesector

Voor seizoensbedrijven in de recreatiesector is in paragraaf 6.1 de conclusie getrokken dat de doelstelling van de Wwz niet is bereikt door de Wwz zelf, maar door cao afspraken op grond van het na de Wwz nog toegevoegde artikel 7:668a lid 13 BW. Op basis van dat artikel kan voor bepaalde functies de tussenpoos worden verkort. Dit wordt door Genderen, Fluit,

¹¹¹ Besselink, *TAP* 2018/152.

¹¹² Reactie FNV Internetconsultatie Wab, 30 april 2018, p. 3.

¹¹³ Zie Reactie CNV Internetconsultatie Wab, 7 mei 2018, p. 2. en Reactie FNV Internetconsultatie Wab, 30 april 2018, p. 1-4.

¹¹⁴ Algemene overweging 8 Raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Stefels en Wolff besproken, waarbij zij als voorbeeld de functie van tweede receptioniste in de zomermaanden noemen, zoals bij campingbedrijven aan de orde is.¹¹⁵

Met de komst van de Wab wordt artikel 7:668a lid 13 BW verruimd door zinsnede “als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden” te schrappen, waarbij de beoordeling voor welke functies dit gaat gelden nog steeds aan de cao partijen wordt overgelaten.

Besselink adviseert om voor de verruiming van dit artikel via de Wab in de toelichting handvatten aan cao-partijen te geven in welke situaties sprake kan zijn van terugkerend tijdelijk werk.¹¹⁶

Zoals in paragraaf 6.3 besproken, zal de verruiming van lid 13 voor de rechtszekerheid van seizoensmedewerkers in de recreatiesector geen verschil maken, aangezien het huidige artikel 7:668a lid 13 BW ruim genoeg is.

Het risico, dat blijft bestaan voor werkgevers, komt voort uit het feit dat er nog een uiteindelijke beoordeling door een rechter mogelijk is. Dit risico wordt door Besselink besproken ten aanzien van de afwijkmogelijkheid op grond van artikel 7:668a lid 5 sub b BW, zoals in paragraaf 7.1 ook al benoemd.¹¹⁷ Ook ten aanzien van de afwijkmogelijkheid op grond van artikel 7:668a lid 13 BW kan een rechter uiteindelijke beoordeling doen. Indien de rechter tot het oordeel komt dat bij de bewuste functie(groep) de door de regering bedoelde klimatologische of natuurlijke omstandigheden niet spelen, loopt de werkgever het risico dat een werknemer toch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd blijkt te hebben, terwijl er niet het hele jaar werk voor die werknemer is. Besselink zegt hierover: “Het wetsvoorstel doet niets aan deze disbalans”.¹¹⁸

Feit is wel dat de werkgeversorganisaties en de vakbonden vaak de beste beoordeling kunnen maken welke functies hiervoor in aanmerking zouden komen, omdat zij het dichtst bij de praktijk staan. Wanneer de beoordeling hiervan over zou gaan naar de wetgever, ontstaat er een risico dat niet de juiste functies worden aangewezen. Daardoor kunnen weer knelpunten ontstaan, die nu met de afwijkmogelijkheid van artikel 7:668a lid 5 sub b en lid 13 BW kunnen worden opgelost.

Voor branches waarin geen cao van toepassing is, blijft dit - net zoals nu - een knelpunt, aangezien voor hen geen afwijkmogelijkheden bestaan omdat de beoordeling is overgelaten aan cao-partijen.

Ik ben er echter geen voorstander van om de beoordeling bij de cao-partijen weg te halen. De beoogde aanpassing van de Wab is mijns inziens voldoende gezien het feit dat men er in de praktijk nu ook mee uit de voeten kan en het feit dat de meeste branches over een cao beschikken. De branches waarin dat niet aan de orde is, zouden de Minister kunnen verzoeken bepaalde functies in een regeling vast te leggen, zodat de afwijkmogelijkheden van artikel 7:668a lid 5 sub b en lid 13 BW ook voor functies in hun branche gelden.

¹¹⁵ Genderen, van, e.a. 2018.

¹¹⁶ Besselink, *TAP* 2018/152.

¹¹⁷ Besselink, *TAP* 2018/152.

¹¹⁸ Besselink, *TAP* 2018/152.

Aangezien in de recreatiesector wel een cao van toepassing is, zijn naar mijn mening de aanpassingen, die via de Wab worden doorgevoerd, voldoende, aangezien ook de huidige regeling al volstaat.

8.4. Aanpassingen voor seizoensbedrijven in de tuinbouwsector

Een vergelijkbare situatie geldt voor de tuinbouwsector. Ook hier heeft de invoering van de Wwz voor minder rechtszekerheid voor seizoensmedewerkers gezorgd en is hun rechtspositie weer iets verbeterd met de komst van artikel 7:668a lid 13 BW. Seizoensarbeid in de tuinbouwsector is uitdrukkelijk genoemd bij de invoering van artikel 7:668a lid 13 BW.¹¹⁹

In paragraaf 8.1 is besproken dat de combinatie van maatregelen van de Wab er toe dient te leiden dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aantrekkelijker voor werkgevers wordt dan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Als ik uitsluitend naar de ketenregeling van de Wab kijk, concludeer ik dat er voor seizoensmedewerkers in de tuinbouwsector met de komst van de Wab en de verruiming van artikel 7:668a lid 13 BW niet veel verandert om dezelfde redenen als in de vorige paragraaf besproken ten aanzien van de recreatiesector.

De wijzigingen in de ketenregeling die via de Wab worden doorgevoerd, zullen niet zorgen voor het behalen van de doelstelling van de Wwz. Er zal geen verbetering in de rechtspositie van seizoensmedewerkers optreden ten opzichte van de situatie van voor de Wwz. Voor de invoering van de Wwz was het in de tuinbouwsector zo dat seizoensmedewerkers via een cao-regeling elf maanden per jaar zeker waren van werk. Dit heb ik in paragraaf 7.2 besproken.

Er is een mogelijkheid om, via de ketenregeling, tot een verbetering van de huidige rechtspositie van seizoensmedewerkers in de tuinbouwsector te komen. Dat zou een terugkeer zijn naar de regeling zoals die voor de Wwz bestond: de mogelijkheid om ongelimiteerd af te wijken met een tussenpoos van een maand. Daarmee zou de rechtspositie van de seizoensmedewerkers in de tuinbouwsector gelijk zijn aan die voor de Wwz en zijn de seizoensmedewerkers jaarlijks elf maanden gegarandeerd van werk. Nadeel hiervan is dat dit niet zal leiden tot het bereiken van de doelstelling van de Wwz dat meer werknemers doorstromen naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Echter, gezien het feit dat de tuinbouwsector een echte seizoenssector is, is het voor de sector noodzakelijk dat er flexibiliteit blijft. Seizoensmedewerkers nog meer zekerheid bieden, zal lastig zijn zolang er niet het hele jaar werk is bij werkgevers en zolang er piekperiodes zijn. Wanneer zou worden gekozen voor terugkeer naar de mogelijkheid om ongelimiteerd bij cao af te wijken van het aantal en de totale looptijd van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd tussen dezelfde partijen, zal echter ook de discussie weer opladen over strijd met Richtlijn 1999/70/EG (zie paragraaf 2.1).

¹¹⁹ *Kamerstukken II 2015/16, 34408, 8, p. 2.*

Hoofdstuk 9. Conclusie en aanbevelingen

In de vorige hoofdstukken is aandacht besteed aan de geschiedenis van de ketenbepaling, de wijzigingen daarin en de doelstellingen daarachter en de huidige in de Wab voorgestelde wijzigingen, waarna is gekeken naar de werking van de ketenbepaling in de praktijk bij het basisonderwijs, bij seizoensbedrijven in de recreatiesector en bij seizoensbedrijven in de tuinbouwsector.

In dit hoofdstuk zal antwoord worden gegeven op de centrale onderzoeksvraag en worden aanbevelingen gedaan.

9.1. Probleemanalyse

De onderzoeksvraag die in deze scriptie centraal staat is:

“Zal met de aanpassing van de ketenbepaling in de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) het doel van de Wwz ‘de verbetering van de rechtspositie van flexwerkers’ kunnen worden bereikt voor werknemers van seizoensbedrijven en in het basisonderwijs of zijn er andere aanpassingen nodig?”

Het onderzoek is uitgevoerd voor drie sectoren: het basisonderwijs, seizoensbedrijven in de recreatiesector en seizoensbedrijven in de tuinbouwsector.

Ten aanzien van de invalkrachten in het basisonderwijs is de doelstelling van de Wwz niet behaald. Door de toevoeging van een nieuw lid 15 aan artikel 7:668a BW met de invoering van de Wab wordt de ketenbepaling buiten werking gesteld indien sprake is van vervanging wegens ziekte van een werknemer in het basisonderwijs. Hiermee wordt voor de groep invalkrachten in het basisonderwijs meer zekerheid geboden. Door deze aanpassing wordt het doel van de Wwz alsnog behaald.

Het antwoord op de onderzoeksvraag, voor wat betreft het basisonderwijs, luidt dan ook positief.

Voor de seizoensmedewerkers in de recreatiesector is de doelstelling van de Wwz met een omweg behaald: door cao afspraken op grond van het later toegevoegde artikel 7:668a lid 13 BW. Met de komst van de Wab wordt lid 13 verruimd. Dit heeft voor de seizoensmedewerkers in de recreatiesector geen gevolgen. Voor hen blijft de huidige uitzonderingsmogelijkheid gelden. Nu met die uitzonderingsmogelijkheid het doel van de Wwz was behaald, zal deze ook met de aanpassing via de Wab nog steeds behaald zijn. Het antwoord op de onderzoeksvraag, voor wat betreft de seizoensmedewerkers in de recreatiesector, luidt dan ook positief, met de opmerking dat het doel al eerder was behaald en dat de nieuwe regeling daar voor de toekomst aan zal blijven bijdragen.

Met betrekking tot de seizoensmedewerkers in de tuinbouwsector is de doelstelling van de Wwz niet behaald. Niet door invoering van de Wwz en ook niet door cao afspraken op grond van het later toegevoegde artikel 7:668a lid 13 BW. Hun rechtspositie is verslechterd ten opzichte van de situatie van voor de komst van de Wwz. Ook de verruiming van artikel 7:668a lid 13 BW zal niet leiden tot een verbetering van hun rechtspositie ten opzichte van voor de komst van de Wwz.

Het antwoord op de onderzoeksvraag, voor wat betreft de seizoensmedewerkers in de tuinbouwsector, luidt dan ook negatief.

9.2. Aanbevelingen

Geconcludeerd is dat voor de invalkrachten in het basisonderwijs de rechtspositie met de invoering van de Wab wordt verbeterd. Eerder besprak ik al dat de in de wet opgenomen regeling meer zekerheid biedt dan in het geval dat deze regeling jaarlijks of tweejaarlijks door cao-partijen moet worden onderhandeld. Mijn aanbeveling is dan ook om deze regeling als uitzondering bij de ketenbepaling in de wet te laten staan.

Ook voor de seizoensmedewerkers in de recreatiesector is meer rechtszekerheid ontstaan, en die zal ook na de invoering van de Wab blijven,

Wat ik wil aanbevelen, en daarmee sluit ik mij aan bij Besselink, is dat in de toelichting bij de wet duidelijke voorbeelden worden gegeven van de functies die hier bedoeld worden. Door cao-partijen voldoende en duidelijke handvatten mee te geven, wordt het risico kleiner dat een rechter op een later moment oordeelt dat een door de cao-partijen aangewezen functie niet onder de uitzondering valt.

Ik wil de Minister adviseren om voor de branches zonder cao, waar mogelijk en waar nodig, een aparte regeling vast te stellen voor functies waarvoor een uitzondering op de ketenbepaling geldt. Uiteraard dient hier wel een goede onderbouwing vanuit de sector aan ten grondslag te liggen.

Gebleken is dat in de tuinbouwsector minder rechtszekerheid is voor seizoensmedewerkers dan voor de invoering van de Wwz en dat deze rechtszekerheid ook niet door de invoering van de Wab zal worden behaald. Kijkend naar de doelstelling 'de verbetering van de rechtspositie van flexwerkers' en de eerder getrokken conclusie dat er flexibiliteit is vereist in deze sector, wil ik de aanbeveling doen om een afwijkende regeling mogelijk te maken waarbij voor de seizoensmedewerkers de tussenpoos wordt teruggebracht naar een maand (een terugkeer naar de situatie van voor de invoering van de Wwz). Om te voldoen aan Richtlijn 1999/70/EG zal er wel een maximum periode aan moeten worden gekoppeld. Daarvoor adviseer ik om deze in elk geval ruimer te maken dan achtenveertig maanden, zodat seizoensmedewerkers in deze sector zoveel mogelijk jaren rechtszekerheid hebben. Om hun rechtszekerheid nog verder te versterken zouden cao-partijen een regeling moeten afspreken dat de seizoensmedewerker die het langst op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werkt, als eerste kan doorstromen naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wanneer deze mogelijkheid ontstaat.

Literatuur- en jurisprudentielijst

Barentsen & Sagel, *NJB* 2018/876

B. Barentsen & S. Sagel, 'Kroniek van het sociaal recht', *NJB* 2018/876, p. 2724.

Beltzer, *A&O* 2018, afl. 2

R.M. Beltzer, 'Actualiteit. De Wet arbeidsmarkt in balans', *A&O* 2018, afl. 2.

Besselink, *TAP* 2018/152

P.J.B.M. Besselink, 'VAAN - VvA - Wab - Ketenregeling', *TAP* 2018/152.

Boot, Houweling & Keulaerds 2015

G.C. Boot, A.R. Houweling & M.J.M.T. Keulaerds; *Parlementaire geschiedenis wet werk en zekerheid*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2015, p. 384.

Bungener, *TRA* 2016/23

A.F. Bungener, 'De nieuwe ketenregeling en de grenzen van de flexibiliteit', *TRA* 2016/23.

Evaluatie CAO afspraken Primair Onderwijs 2017

Evaluatie CAO afspraken Primair Onderwijs (rapport in opdracht van PO-raad AOb, AVS, CNV Onderwijs, FvOv), Andersson Elffers Felix, 28 juni 2017.

Genderen, van, e.a. 2018

D.M. van Genderen e.a., *Arbeidsrecht in de praktijk*. 's-Gravenhage: Sdu 2018, p. 240.

Houweling, *TAP* 2014/3

A.R. Houweling, 'Wetsvoorstel werk en zekerheid en de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd over het nieuwe jaarcontract van acht maanden', *TAP* 2014/3.

Houweling, Keulaerds & Kruit 2016

A.R. Houweling & M.J.M.T. Keulaerds & P. Kruit, *VAAN-VvA Evaluatieonderzoek WWZ 2016*, Den Haag: Boom Juridisch 2016.

Leij, van der, *Het Financieele Dagblad* 4 december 2018

L. van der Leij, 'Weinig steun van experts voor nieuwe arbeidsmarktwet', *Het Financieele Dagblad* 4 december 2018.

Leij, van der, *Het Financieele Dagblad* 8 januari 2019

L. van der Leij, 'Ei van Columbus arbeidsmarkt gezocht', *Het Financieele Dagblad* 8 januari 2019.

Loonstra & Zondag 2015

C. Loonstra & W. Zondag, *Arbeidsrechtelijke themata*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2015.

Noordoven, Bb 2014/33

T.L.C.W. Noordoven, 'Naar een nieuw ontslagrecht (3) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en ketenregeling', *Bb* 2014/33, p. 4.

Nota flexibiliteit en zekerheid 1996

Nota flexibiliteit en zekerheid (StvdA-advies 2/96 aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid), Den Haag: STvdA 1996 (online publiek).

Pennings, TRA 2018/55

F.J.L. Pennings, 'Balancerende kloven van de arbeidsmarkt', *TRA* 2018/55.

Peters & Roozendaal, TRA 2017/84

S.S.M. Peters & W.L. Roozendaal, 'Vrijheid, gelijkheid en broederschap op de arbeidsmarkt van de 21e eeuw', *TRA* 2017/84.

Ruijling, Zantboer & Bijlsma, 2017

F. Ruijling, L. Zantboer & J. Bijlsma, *Vervanging geregeld. Een QuickScan van de effecten van de Wwz* (rapport in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap), PenthaRho Organisatie en Ontwikkeling, 2017, p. 13-14.

Vasterman NRC 8 november 2016

J. Vasterman, 'Tekort aan invalkrachten op scholen door 'flexwet'', *NRC* 8 november 2016
J. Vasterman, 'De juf durft zich niet meer ziek te melden', *NRC* 8 november 2016.

Veldman, SMA 2007/03

A.G. Veldman, 'Europese bescherming in geval van tijdelijk dienstverband barrière voor een flexibele arbeidsmarkt', *SMA* 2007/03, p. 92.

Verhagen, TRA 2018/71

M. Verhagen, 'De nieuwe ketenbepaling de regeling voor werk of werkloosheid', *TRA* 2018/71.

Verhagen, TRA 2019/82

M. Verhagen, 'De ketenregeling na het aannemen van de Wab', *TRA* 2019/82.

Verhulp, T&C BW

E. Verhulp, 'Reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd', *T&C BW*, commentaar op art. 7.668a BW (actueel t/m 13-9-2019).

Verhulp, TRA 2014/24

E. Verhulp, 'De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als onbereikbaar statussymbool na inwerkingtreding Wetsvoorstel Werk en Zekerheid', *TRA* 2014/24, p.2.

Vliet, van, *ArbeidsRecht* 2017/25

E. van Vliet, 'Ontslag van werknemers in het bijzonder onderwijs en commissies van beroep anno 2017', *ArbeidsRecht* 2017/25, p. 10.

Vliet, van, *TAP* 2014/318

E. van Vliet, 'Wet werk en zekerheid in het bijzonder onderwijs begin van een nieuw tijdperk', *TAP* 2014/318.

Zanten-Baris, van, *ArbeidsRecht* 2014/36

A. van Zanten-Baris, 'Verslag discussie Nationaal ArbeidsRecht Diner 2014; Wet Werk en Zekerheid', *ArbeidsRecht* 2014/36.